

弗诺管理+logo
弗诺职业化素质培训系列

一本提高员工职业能力与素质的必备培训读本。

有价值 才有位置

刘柏华 著

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

职场永恒法则:有价值才有位置。员工要想获得更高的位置,必须具有与之相匹配的价值。

本书通过对相关故事和案例进行剖析,旨在告知员工如何才能提高自身的价值,如何才能为自己找到合适的位置。员工如果想在企业中为自己找到合适的位置,必须有完美的表现(主动热情、注重绩效、力行节约、追求结果),必须提高自己的素质(敬业、忠诚、负责、专注),还必须提升自己的能力(沟通能力、合作能力、执行能力、创新能力)。

本书适合企业管理人员、企业员工及即将进入职场的人士阅读,是企业提高员工职业能力和素质的必备培训手册。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

有价值才有位置 / 刘柏华编著. —北京:电子工业出版社, 2010. 7

(弗诺职业化素质培训系列)

ISBN 978-7-121-11201-0

I. ①有… II. ①刘… III. ①价值(哲学)—通俗读物 IV. ①B018—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 121652 号

责任编辑:戴 新

文字编辑:易 昆

印 刷:北京天竺颖华印刷厂

装 订:三河市鑫金马印装有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编:100036

北京市海淀区翠微东里甲 2 号 邮编:100036

开 本:720×980 1/16 印张:11.75 字数:125 千字

印 次:2010 年 7 月第 1 次印刷

定 价:25.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

序：价值决定位置

一个员工在企业中位置的高低，是通过他在工作中表现出来的价值决定的。员工只有不断为企业创造更多的价值，自己的位置才能越升越高。

1994年，唐骏加入微软公司。仅仅五个月后，他就细心地发现了开发模式上的问题：英文版本开发出来后，需要过五个月日语版本才能开发出来，过八个月中文版本才能开发出来。其实好多人都注意到了这个问题，也有不少人提出了书面报告，但是经理没有时间和精力去看这么多的报告，所以，交书面报告的做法收效甚微。

唐骏就想，如果自己既能提出问题，又能给出解决问题的执行方案，这样或许会更有效果。于是，他开始埋头苦干，利用晚上和周末的时间分析这三种版本的共同之处和不同之处，最终找出了一种可以同时三种不同版本进行开发的统一模式，又找到了技术支持，然后他写了一份书面报告连同自己所编的程序一起交给了经理。

经理随后召开了会议，在会上大家一致通过了该方案，决定让公司内的3500个人都使用这种研发模式。这样就需要成立一个部门用来宣传这种模式，唐骏理所当然是部门经理的唯一候选人。

这样，唐骏刚进入微软八个月就当上了部门经理，直至后来成为了微软中国区总裁。

有什么样的价值，就有什么样的位置。唐骏在微软只用了八个月的时间，就证明了自己的价值，这也正是他后来获得升迁的最重要的原因。

在很多人眼中，唐骏是一个名副其实的“非常成功的职业经理人”，其实，他更是一个“非常有价值的经理人”。因为，每一次的职位变迁，都源于他为企业作出的贡献。

有价值才有位置。要获得更高的位置，先要提升自己的价值。与其抱怨自己得不到更好的位置，不如仔细想想自己都为企业做了些什么？自己到底为企业创造了多少价值？

机遇，偏爱有准备的人。同样，位置，也不是上天赐予某个人的；位置，永远属于那些有价值的人。一个不能为企业创造价值的人，是注定不会得到相应的位置的。因为，企业的发展需要员工体现出应有的价值，而位居高位之人，则必须提供更多的价值。所以，对于一个员工来说，没有价值，就没有位置。

价值决定位置。一个人的价值不是一成不变的，正如一个人在企业中的位置也会发生变化一样。当一个人的价值获得提升时，位置，自然而然获得提升；反之，位置，则会下降。因此，如果一个员工想要成为一名成功者、一个拥有更高位置的人，首先必须让自己成为一个“最有价值的员工”。



目 录

有价值才有位置	1
价值决定了位置高低	2
◇价值决定位置	3
◇一个优秀的人能抵三个普通人	7
◇努力一点，位置就会高一点	10
你能为企业做些什么	14
◇怎样给企业带来价值	15
◇不要计较自己的利益	18
◇在行动中凸显价值	20
端正态度让价值焕发	25
◇正确地认识自己	26
◇准确地定位自己	29
◇适时地改变自己	31
成为老板最倚重的人	35
◇努力做好每一天的工作	36
◇每天多做一点点	38
◇让老板看到你的价值	41
完美表现，让你的价值倍增	47
主动做事，热情工作	48
◇有些事不需要老板交待	49
◇成功偏爱主动做事的人	52
◇伟大的事皆由热情成就	56



注重绩效，效率优先	60
◇没有计划，哪有绩效	61
◇优化流程，提升绩效	63
◇用好时间，提高效率	67
杜绝浪费，力行节约	70
◇会省钱才会赚钱	71
◇节约的都是利润	73
◇将浪费彻底消灭	76
追求结果，获得认可	80
◇结果是工作的第一要义	81
◇没有结果就是没有价值	83
◇做出结果才能获得认可	85
提高素质，努力去创造价值	89
敬业，铸就价值的核心	90
◇敬重自己的工作	91
◇干一行，爱一行	94
◇让敬业成为习惯	96
忠诚，造就无穷的价值	100
◇你的忠诚价值百万	101
◇忠诚是能力的统帅	104
◇忠诚是这样炼成的	108
负责，创造双倍的价值	111
◇永远不要忘记自己的责任	112
◇负责，关键看行动	114
◇对工作负责就是对自己负责	118
专注，让你的价值外现	122



◇只有专注者才能成功·····	123
◇见异思迁会一无所获·····	125
◇因为专注，所以专业·····	127
提升能力，做最有价值员工 ·····	131
沟通实现价值 ·····	132
◇沟通的价值·····	133
◇与上司沟通·····	135
◇与同事沟通·····	137
◇与下属沟通·····	139
◇与客户沟通·····	141
合作提升价值 ·····	145
◇团队合作是永恒力量·····	146
◇不拖后腿，要抱成团·····	149
◇取长补短，价值互补·····	153
执行锻造价值 ·····	156
◇知道更要做到·····	157
◇执行重在到位·····	159
◇没有任何借口·····	163
创新创造价值 ·····	166
◇不创新，就死亡·····	167
◇创新不走寻常路·····	170
◇你就是创新天才·····	172

有价值才有位置

- 价值决定了位置高低
- 你能为企业做些什么
- 端正态度让价值焕发
- 成为老板最倚重的人





价值决定了位置高低

- ◆ 人生的价值，并不是用时间，而是用深度去衡量的。
- ◆ 一个人的价值 = 实际表现 × 个人素质 × 工作能力。
- ◆ 工作在本质上是为企业创造价值。
- ◆ 位置实际来源于实干。
- ◆ 只要多努力一点，就可以多赢一点。



◇价值决定位置

一棵树只有根深蒂固，才会枝繁叶茂；一个人只有有价值，才会有位置。

有这样一则寓言：古罗马人有两座圣殿，一座是“美德”圣殿，一座是“荣誉”圣殿，每一个想要进入“荣誉”圣殿的人都必须成功通过“美德”圣殿。

同样，一个员工也有两座圣殿，一座“价值”圣殿，一座“位置”圣殿，只有通过“价值”圣殿中的“素质”、“能力”和“表现”三扇门，才能最终进入“位置”圣殿。

弗诺、布诺、克诺是大学同班同学，在学校，他们的成绩都差不多。毕业后，他们都被市内一家酒店录用了。大家开始时都是从最低层干起，一段时间后，三人逐渐拉开了距离：弗诺受到总经理的青睐，一再被提升，从领班一直做到了部门经理；布诺也做到了部门主管；只有克诺还在原来的岗位干着原来的事情。

克诺看到弗诺与布诺与自己的位置差距越来越大，就感到心里很不平衡。终于有一天，克诺忍无可忍，向总经理提出辞呈，并痛斥总经理用人不公。

总经理耐心地听着克诺的指责，他非常了解克诺：小伙子身体棒、肯吃苦，但是好像缺少了点儿主心骨。当克诺怒气冲冲地发泄完肚里的怨气之后，总经理有了主意。

“克诺先生，”总经理说，“请你马上到集市上，看看今天有什么卖的？”



克诺很快从集市回来了，汇报说：“集市上只有一个农民拉了车土豆卖。”

“一车大约有多少袋，多少斤？”总经理问。克诺又跑去，回来说：“有10袋。”

“价格多少？”总经理问道。克诺再次跑到集市上。

到最后，总经理望着跑得气喘吁吁的克诺，请他休息一会儿，说：“你可以看看布诺是怎么做的。”总经理请人把正在忙着的布诺叫来，同样对他说：“布诺先生，请你马上到集市上，看看今天有什么卖的？”

布诺从集市回来了，汇报说：“到现在为止只有一个农民在卖土豆，有10袋，价格适中，质量很好。”他还带回几个给总经理看。布诺还报告说：“这个农民过一会儿还会弄来几筐西红柿卖，价格也比较公道。我想西红柿是新上市的，价格适当，厨房可以进些货。”

总经理看了一眼坐在旁边听得脸一阵比一阵红的克诺，说道：“好的，布诺先生，你可以回去继续工作了。”接着，总经理叫来了弗诺，同样对弗诺说：“弗诺先生，请你马上到集市上，看看今天有什么卖的？”

弗诺过了不久从集市上回来了，向总经理报告情况：“目前只有一个农民在卖土豆，一共有10袋，每袋20斤，每斤2元，质量很好。他还有5筐西红柿半个钟头后就能送到集市上来卖，一筐30斤，每斤1元。”弗诺喘了口气，继续说道：“此外，那个农民所在的镇子种了很多品种的蔬菜，他负责将他们镇上的蔬菜拿到集市上来卖，如果大量购买的



话，蔬菜的价格还会更便宜。他卖的蔬菜新鲜，又比我们酒店现在进菜的价格便宜，如果能够长期供应，这样可以缩减我们酒店菜品的成本。我记下了他的联系方式，并让他在下午2点将他们镇上种的蔬菜送过来一些。”

克诺听到这儿已经完全明白了自己与弗诺、布诺的差距，他惭愧地低下了头。

为什么在学校时成绩相近的三个人，走上工作岗位后会有如此明显的差距呢？

那是因为在学校看重的是他们对知识的掌握程度，但在企业里看重的却是他们的价值。企业与学校的要求不同，员工的工作表现也与考试成绩不同，职位自然也就不同。

列夫·托尔斯泰曾说过：“人生的价值，并不是用时间，而是用深度去衡量的。”一个员工的价值不仅仅体现在完成任务本身，还包括在完成任务的过程中解决问题和发现机会的能力。

面对同一任务，克诺只是为执行而执行，他并不思考任务的目的是什么；布诺在执行中理解了任务的目的，并且发现了市场机会；而弗诺做得更彻底，他不但发现了机会，还利用了机会。所以，弗诺被提拔为部门经理是自然而然的事情，布诺获得主管的位置也理所应当，而克诺保持“原地踏步”的原因就显而易见了。

一般说来，在企业中，员工的位置是由其价值决定的，有价值才会有位置。如果将位置比做是一个凳子的凳面，那么价值就是支撑起凳子的三条腿，这三条腿分别代表了员工



的素质、能力和表现，如图 1-1 所示。

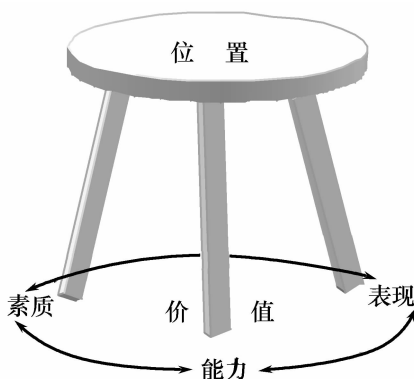


图 1-1 价值——位置模型

根据图 1-1 我们可以得到这样一个公式：员工的价值＝实际表现×个人素质×工作能力。

素质、能力和表现，构成了员工价值的三个维度，而这三个维度，又分别包含了多个子项，这些子项相互交织，共同构筑了一个员工的基本价值，如图 1-2 所示。

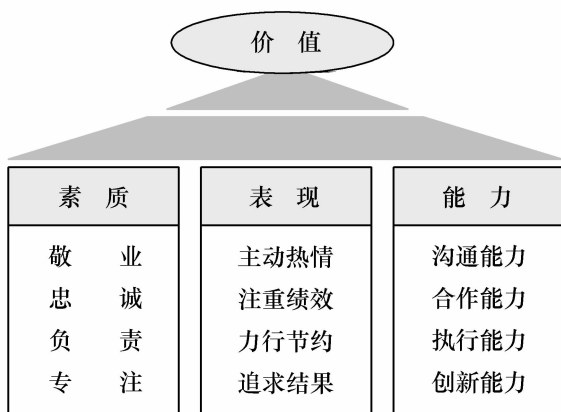


图 1-2 价值的三个维度



1. 表现

表现是一个人在工作中的具体行动和呈现出来的结果，包括主动热情、注重绩效、力行节约和追求结果四个方面。

2. 素质

素质是指员工的品质和道德等内在层面的东西，包括敬业、忠诚、负责和专注这四个子项。

3. 能力

能力是指人们顺利完成工作任务所必需的主观条件，人的能力多种多样，但对于员工来说，沟通能力、合作能力、执行能力和创新能力是他们必须具备的最基本的能力。

◇一个优秀的人能抵三个普通人

无论什么时候，也无无论在什么领域，只有有价值的事物才能避免被淘汰的命运。同样，一个员工只有在工作中做出了成绩，体现出自己的价值，才不会被解雇。

在企业中，员工的价值在于他们个人在团队中的素质、能力和表现，而不在于他们数量的多少。事实上，一个优秀员工创造的价值可能会大于三个普通员工创造的价值。

有个商人雇了个武林高手保护他。商人要付给他的报酬比普通武士高得多。因为要付的报酬太高，以至于商人自己也渐渐有了怨言。

有三个普通的武士，向商人提出可以共同保护他。他们三个人报酬的总价只相当于付给高手一个人的报酬，商人仔



细斟酌后，决定雇佣他们三个来代替那个武林高手。高手很快就得到了消息，有人建议他最好给那三个家伙一点颜色看看，除掉这些竞争对手。

高手对他人的建议不置可否，仍是镇定地到商人家里参加宴会，从他的言谈举止中人们可以感觉到他的坚定自信、成竹在胸。尽管他已经知道商人打算解雇他，但外表却没有丝毫的悲伤或愤恨。

“朋友，”他对商人说，“我听说你要和我停止合作，但我相信你是个明白人，我不想讲很多道理来打扰你，我只想给你讲一个故事。”

“有个牧羊人养了一条牧羊犬看管羊群，有人不解地问他，养一只食量如此之大的狗究竟能有什么用，还不如把它送给村里的财主老爷。牧羊人听了这话，觉得养两、三条小狗的开支要少得多，在看守羊群方面可能还比一条狗更好些。

为了节省开支，牧羊人于是把牧羊犬送了人，换回了三只小狗。他的开销是小了，但是后来，这三条狗遇到狼的时候，全部逃跑了。牧羊人对当初的决定后悔莫及。”

高手对商人接着说：“假若你做了同样的选择，也许将来会像那个牧羊人一样后悔不已。现在请你自己权衡利弊吧，我相信终究有一天你还会来找我的。”

商人听完后，觉得高手的话很在道理，于是继续留用了他。

同职位一样，薪水也是由价值决定的。一个人只有创



造了大于自己报酬的利润才可能获得相应的位置和薪资待遇。

现在很多企业都宁愿花费重金招聘一个能力强、素质高的员工，也不愿意让一大堆才能平庸且薪酬不高的员工待在某些位置上混日子，就是因为那些平庸的人不能为企业创造出应有的价值。

根据所创造价值的不同，可以把人分为三种类型：平庸的人、普通的人和优秀的人，如图 1-3 所示。

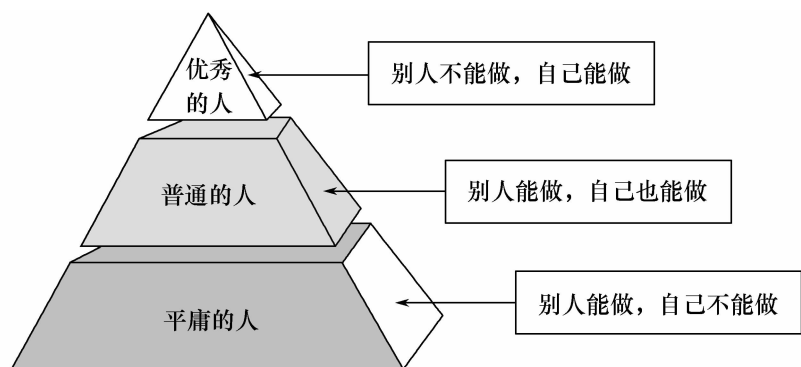


图 1-3 人的三种价值类型

上面故事中的三个人之所以不能取代那一个人的位置，是因为武林高手是一个优秀的人，而那三个武士只是普通的人。

在处理实际问题时，优秀的人和普通的人的作用有着天壤之别。做同样的事情，优秀的人能比普通的人做得更快、做得更好。

当一个人创造的价值能够抵三个人的时候，那么他的薪水自然也要和三个普通人的薪水相匹配。



现在，所有人都必须认清这样一个事实：在人力资源市场中，普通员工已经远远供大于求了，许多人都处于失业或半失业状态，职场中的竞争将会越演越烈。

为了使自己不被淘汰，所有的员工都要尽可能地提高自己的素质和能力，不断提升自己的价值，成为企业中的优秀员工。

◇努力一点，位置就会高一点

工作的本质是为企业创造价值。所以，一个人只有对企业和社会比别人更有价值，他的事业才会有发展，才能获得相应的位置。

李想曾经在一家跨国公司工作，当时那边只有一个执行副总。公司曾经创办过一个分厂，创办伊始，李想就去向这位执行副总主动请缨：“只要给我权力，我就能把这个分厂搞定。”当时李想的请求没有被批准。

后来，回想起这件事，李想已经意识到自己当时的那种提法是多么可笑。“只要给我权力，我就能把这个分厂搞定”实际上应该反过来说——“你能把这个分厂搞定，他才会给你权力”。

很多员工都思考过自己在企业中处于一个什么位置（如图 1-4 所示）。他们中的有些人存在一个认识误区，他们认为自己的位置及相应的权利是老板或某个领导给的。于是他们想当然地锁定某个位置，然后通过各种机会向领导表达自己获得该位置后可以做出什么样卓越的成绩。

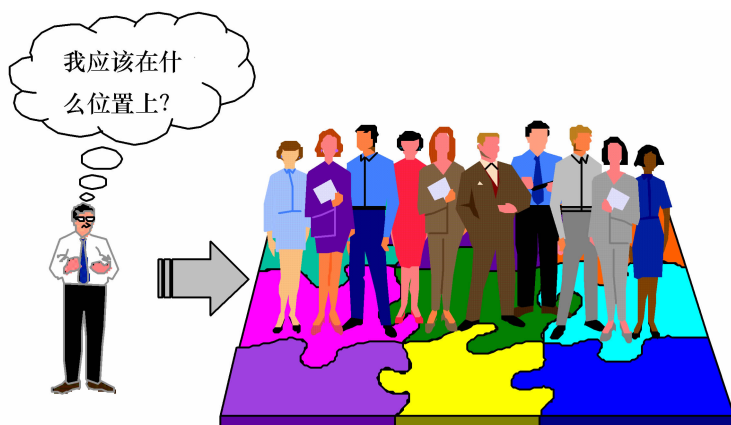


图 1-4 我应该在什么位置

但实际上，一个员工之所以能获得相应的位置和权利，是因为他做了许多实实在在的工作，为企业做出了突出的贡献，创造了价值。

位置的真正来源在于工作，在于做事。一个人如果有价值，那么在任何一个地方他都能找到发挥自身作用的平台！

1978 年，20 岁的牛根生顶替父亲的公职，成为了呼和浩特大黑河牛奶厂（伊利集团的前身）的一名洗瓶工。

做洗瓶工的时候，怎么样把瓶子彻底洗干净是牛根生面临的最大的问题，他一直在思考，想把这个问题解决掉，做得更好。细菌在牛奶里繁殖的速度特别快，所以每天回来的装奶的玻璃瓶要涮干净特别难。因为它还要重复使用，如果里面有一个细菌留下来，那么装进去一瓶奶 24 小时之后就会有几千万细菌，48 小时就上亿个了，因此，瓶子不涮干净危害特别大。

当时牛奶班组里有罐装煮组、洗盖组、洗箱组、洗瓶



组，牛根生凭着自己的敬业精神和踏实的工作作风被提拔为洗瓶组组长。他上任后带领全组用心钻研，严格按照洗涮流程去做，并要求大家全力以赴做到最好，所以将这个组带得最棒。

牛根生非常明白，最棒的班组长就有可能成为工段长，后来选工段长时，他就很自然地脱颖而出了。紧接着，牛根生又成了最棒的工段长，后来，又被选为车间主任。

到2008年，牛根生已经在伊利集团干了16年，他已经成了伊利集团的副总裁，然而作为伊利二把手的他后来不得不离开伊利，但是他依然没有放弃对自身价值的追求，因此有了现在的蒙牛集团。

牛根生一步一个脚印，无论做任何工作，都全力以赴，尽职尽责，所以他能够从一名洗瓶工成功蜕变成一个集团的董事长，不仅成就了自己，也成就了蒙牛集团。他的这一整个过程，就是价值提升的过程，也是他职业发展的过程。

美国石油大王洛克菲勒在回忆自己以前的经历时说：“年轻时我为老板打工，一般人每天工作八、九个小时，而我每天会工作16个小时。这除了对公司有好处外，我个人的收益更大，这样我就可以比别人多赢一些。美国经济竞争如此激烈，多付出一点就显得更重要了。只要肯努力一点，就可以多赢一点。”

洛克菲勒认识到一个人在工作中所获取的，不仅仅有工资，还有发展机会与增加自己价值、强化自己技能的锻炼机会，以及让自己未来能工作得更好的实践经验。



企业喜欢那些具有优秀品质的员工。这些员工通常会埋头苦干、努力做好自己的工作，而不会占公司的便宜，或是偷一时之闲。他们总能在规定的时限范围内，有条有理、保质保量地将工作一一做好，而不会时时刻刻在头脑中盘算自己的工资，也不会在工作中为多干了一点儿事而抱怨不休。除了承担应做的工作之外，他们总能够在工作的间隙对同事予以力所能及的帮助。他们这样做，不仅获得了领导的肯定和认可，也赢得了同事发自内心的尊重。企业当然就会抢着将好位置送给这样的员工。



你能为企业做些什么

- ◆ 不要问企业能为你做些什么，而应该问你能为企业做些什么。
- ◆ 资历并不能代表能力，苦劳也不能代替功劳。
- ◆ 在工作中，创造比自己所获得的报酬更多的价值，是体现员工对企业负责、对老板忠诚的最好方式。
- ◆ 真正能够创造价值的人，无论在什么样的企业，无论处于什么样的环境，都是受欢迎的人。



◇怎样给企业带来价值

美国前总统肯尼迪在就职演说里有一句经典名言：“不要问你的国家能为你做些什么，而应该问你能为国家做些什么。”这句话对于员工同样适用。对于员工来讲，就应该是：“不要问你的企业能为你做些什么，而应该问你能为企业做些什么”。

任何企业都是追求利润的。没有利润，企业和员工就都没有了生存和发展的条件。日本的经营之神松下幸之助曾说过：“企业家不赚钱就是犯罪。”那么，对于企业员工来说，他们的使命就是为企业创造利润。

每一个员工都要反省一下，自己真正为公司做了什么？做了多少？每一个员工都需要考虑这样一个问题：怎样才能给企业带来价值？

从前，德国有一位很有才华的年轻诗人，写了很多咏月、写景、抒情的诗篇。可是他却很苦恼，因为，人们都不喜欢读他的诗。“这到底是怎么回事呢？难道是自己的诗写得不好吗？不，这不可能！”年轻的诗人向来不怀疑自己在这方面的才能。于是，他去向父亲的朋友——一位老钟表匠请教。

老钟表匠听后会一句话也没说便把他领到一间小屋里，里面陈列着各式各样的名贵钟表。这些钟表，诗人从来没有见过。有的外形像飞禽走兽，有的会发出鸟叫声，有的能奏出美妙的音乐……



老人从柜子里拿出一个小盒，把它打开，取出了一只样式特别精美的金壳怀表。这只怀表不仅式样精美，更奇特的是：它能清楚地显示小行星的运行、大海的潮汛，还能准确地显示月份和日期。“这简直是一只“魔表”，世上到哪儿去找呀！”，诗人对这只表爱不释手。他很想买下这个“宝贝”，就开口问表的价钱。老人微笑了一下，只要求用这个“宝贝”，换下青年手上的那只普普通通的表。

诗人对这块表真是珍爱之极，吃饭、走路、睡觉都戴着它。可是，过了一段时间之后，他渐渐对这块表不满意起来。最后，竟跑到老钟表匠那儿要求换回自己原来的那块普通手表。老钟表匠故作惊奇，问他对这样珍奇的怀表还有什么感到不满意。

青年诗人遗憾地说：“它不会指示时间，可表本来就是用来指示时间的。我带着它不知道时间，要它还有什么用处呢？有谁会来问我大海的潮汛和行星的运行呢？这表对我实在没有什么实际用处。”

老钟表匠微微一笑，把表往桌上一放，拿起了这位青年诗人的诗集，意味深长地说：“年轻的朋友，让我们努力干好各自的事业吧。你应该记住：给人们带来价值才是最重要的。”

诗人这时才恍然大悟，也明白了这句话的深刻含义。

有用处才有价值。一个人与其追求华而不实的东西，不如脚踏实地地干些实事。在工作中，员工首先要做的是立足于本职工作实现自己的价值。



“你能为企业做些什么”涉及的是员工与公司的关系。企业是所有员工利益的载体，员工的发展与企业息息相关。企业发展了，员工才能有所发展，而员工发展了，也会推动企业的发展。员工只有为公司做得更多，公司才能为员工做得更多。图 1-5 中所列的是能为企业创造价值的 8 类员工。

能为企业创造价值的 8 类员工

1. 能够帮助新创业的老板尽快拿到营业执照并开始营业的人。
2. 能够帮助公司建立完善的管理机制，使公司有效运转起来的人。
3. 能够帮助公司迅速找到客户，并建立紧密的客户关系的人。
4. 能够帮助公司融到可观的资金的人。
5. 能够帮助公司建立起一支过硬的队伍，并可以有效管理的人。
6. 放在任何地方都能发挥光和热的人。
7. 做什么事情都能有所成就，且能让老板放心、不受干扰的人。
8. 能够在公司遇到危机的时刻挺身而出，与公司共患难的人。

图 1-5 能为企业创造价值的 8 类员工

如果企业是一条船，那么老板就是这条船的船长，员工就是这条船上的船员。企业这条船需要的是能创造巨大价值的船员。这种船员做任何事情都会尽职尽责、全力以赴，他们拥有使命感和责任感，有着强大的执行力和行动力，能够通过齐心协力一起抵达胜利的彼岸。



◇不要计较自己的利益

如果你在企业里仍然是一名默默无闻的小沙粒，就不要再抱怨你不被人注意了。要想引起别人的注意，你需要首先做好自己的本职工作，努力提升你的自身价值，这样你才有可能成为闪亮的珍珠。

有些员工可能在一家公司待的年头很长，付出的辛劳也很多，但由于他们不求上进，只是日复一日、年复一年地重复自己习惯的工作方式，因此位置上也没有什么变化。不要认为在企业内有十年、二十年的资历，便可以向老板随便伸手要位置。事实证明，资历并不能代表能力，苦劳也不能代替功劳。

据说，古罗马皇帝哈德良手下有一位将军，长年跟随皇帝四处征战。有一次，这位将军觉得他应该得到晋升，便来到皇帝面前提要求。

“我应该升到更重要的领导岗位了，”他说，“因为我的经验丰富，参加过 10 次重要战役。”

哈德良皇帝是一个对人才有着很高判断力的人，他并不认为这位将军有能力担任更高的职务，于是他随意指着拴在周围的战马说：“亲爱的将军，好好看看这些马，它们至少参加过 20 次战役，可它们仍然是马。”

很多人常常抱怨自己的位置太低、待遇太差、工作太难；抱怨自己的下属不听话、同事不好相处、领导不公平；抱怨自己付出了很多，而得到的太少。但是他们很少扪心自



问：“我努力了吗？我能为公司做些什么？我真的对得起这份工作吗？”

斤斤计较的员工一开始可能只会为了争取个人利益偶尔发发牢骚，但久而久之，发牢骚就会变成一种习惯，他就会变得心胸狭隘、自私自利，越来越计较利益得失。很多职场中的人都有这样的毛病：老觉得自己应该拿更多的钱，却很少想自己到底值不值那个价。

2001年，时任微软中国研究院院长的李开复雇用了一位年轻人做助手，这位助手第1年进行自我评估时的第1句话是：“虽然我是那么谦虚的一个人，但我仍然认为自己这一年的成就是不可思议的”。李开复知道此人自恃甚高，“他觉得他该得满分，而我只能给他一个平均分。”

于是，李开复给他4个月时间让他去找一份新工作。3个月之后，他还没有找到新工作。李开复建议他降低求职标准，可他找了许多别的理由，诸如放假期间很难找到工作、他这样的“资深人士”只花费3个月找工作是不够的……

李开复同意再给他两个月，不过提出这样一个要求“如果你还找不到工作，我需要你的一封辞职信。”

6个月后，那名助手仍没有找到合适的工作，只好离开了微软。又过了1个月，李开复得知此人重新回到了微软，但职位却降低了两个级别。

巧的是，当这位年轻助手离开时，一位副总裁级别的员工主动要求来给李开复当助手，他对李开复说：“我上一个



工作失败了，愿意降级来协助你的工作。”事实证明，后来这个新助手的事业很成功。

许多身在职场的人都是这山望着那山高，总迫不及待地想功成名就，获得高位。其实，一个人在选择自己位置的时候，不应该想这个位置可以为我带来多少财富、地位和名望。而应该想，在这个位置上，我是否可以最充分地施展自己的才华，是否能够最大限度地体现自我的价值。

很多员工由于不知道自己的价值所在，所以过分短视，忽略了个人价值的提升，谨小慎微，裹足不前，在现实利益和未来价值之间找不到一个合适的平衡点。其实，作为员工，只有在适合你的位置上，你才能充分发挥自身价值、有所作为。

如果你每天都盘算着“企业能为我做什么”，你就会发现一切都会变得举步维艰。但如果你能以“我能为企业做什么”的思想和态度来开展工作，你就会发现成功是如此轻而易举。

◇在行动中凸显价值

爱因斯坦说过：“一个人的价值，应当看他贡献了什么，而不应当看他取得了什么。”同样，一个员工的价值不能用他的学历来衡量，而应看他在有限的生命中为企业做过什么，为社会做过什么。

有些人学富五车，拥有完美的学历和一大堆形形色色的证书，却忽略了对自身能力和素质的培养，因而在工作中往



往执行不力，很难有出色的表现。事实上，现在越来越多的企业已经认识到：能力比学历更重要。

华为公司就是这样的企业。无论你是什么学历，只要进入华为，就是一名普通员工，然后公司提供平台给你，但这平台是大家都可以争取的。如果你能力确实优秀，你就能够争取到属于自己的平台。

能够真正意识到自己的责任和使命，并能真正创造价值的员工一定会有自己的发展平台。许多公司都在四处寻觅这样的员工，也愿意给他们提供平台。

孙铭只是一个高中毕业生，来到广州后，因为学历受限，他只好到一个建筑工地上找包工头推销自己。老板说：“我这里目前没有适合你的工作；如果愿意的话，你可以在我的工地上干一段时间的小工，每天给你 30 元钱。”孙铭接下了这份工作。

第二天，老板给他分配了任务——把木工钉木头时落在地上的钉子捡起来。孙铭除了吃饭的半个小时外，一刻也不歇，一天下来，捡了近 5 千克的钉子。几天下来，孙铭暗暗算了一笔账，发现老板这样做十分不合算，根本达不到节省的目的，反而还得给自己开工资。

于是他找到老板说：“恕我直言，企业需要效益。表面看来，拾回掉落的钉子是一件合情合理的事，但实质上它给您带来的只是负回报值。我老老实实捡了几斤钉子，每天最多不超过 5 千克。这种钉子的市场价是每千克 5 元，这样算下来，我一天只能创造 25 元左右的价值，而您却给我 30 元



的工资。这不仅对您是损失，对我也不公平。如果现在您算透了这笔账就会知道雇用我是多余的。”

老板听到这话后，哈哈大笑起来：“不错啊，小子，你过关了！这笔账人人都会算，我就等着你告诉我结果。我没看错人。我这里正缺一统计员，这位置现在就归你了。”

在工作中，创造比自己所获得的报酬更多的价值，是员工对企业负责、对老板忠诚的最好的表现方式。

行动是检验价值的试金石，真正的价值需要经受实践工作的检验。员工用行动展现自己的价值，远比那些空洞的承诺要可靠得多、令人信服得多。当然，员工的行动也会得到企业相应的回报。

小田千惠是日本索尼公司麾下销售部的一名接待员，主要负责给往来的客人订购机票、车票。随着业务的不断扩大，她时常要为一家美国大型企业的总裁订购往返于东京和大阪的车票。后来，这位总裁发现了一个非常有趣的现象：他每次去大阪，座位总是紧邻右边的窗口，返回东京时，又总是坐在靠近左面窗口的位置上。

“不会总是这么好运气吧？”因为这样他总能在抬头时就轻易看到美丽的富士山。这位总裁对此百思不得其解，随后便饶有兴趣地去问小田千惠。“噢，是这样的，”小田千惠笑着解释道，“您乘车去大阪的时候，日本最著名的富士山在车的左边，回来的时候座位正好相反。据我的观察，外国人都很喜欢富士山的壮丽景色，所以，每次我都特意为您预订



了可以一览富士山的位置。”

听完小田千惠这番话，这位美国总裁非常感动，对小田千惠的上司道：“就这样一件小事，贵公司的职员都想得如此周到，那么，毫无疑问，贵公司会对大生意更加尽心竭力。与你们合作我一百个放心！”

令小田千惠没有想到的是，很快，这位总裁将贸易额从500万美元一下子提高到2000万美元，她也因此被提升为接待部的主管。

一些看似不起眼的琐碎工作，却能为公司带来巨额的回报。员工只要能在行动中体现出自己的价值，就一定会有漂亮的职场跃升。

“我能为公司做什么”既是一个素质问题，也是一个能力问题。老板最终会将眼光投向那些有实干精神，实实在在为企业创造效益的员工。如果你具有胜任工作的素质和能力，那就要创造价值，以优异成绩证明你的价值给企业和老板看；如果你缺乏必要的素质和能力，那就要加倍努力，用勤奋提升自己的价值。

真正能够创造价值的人，无论在什么样的企业，无论处于什么样的环境，都是受欢迎的人。或许你正在从事一项你不喜欢的工作，但只要你能脚踏实地地干好本职工作，在每一天的工作中多思考“我能为企业做什么”，那你根本不用担心没有发展机会，更不用担心会失业。你现在的岗位同样是实现你人生理想的大舞台。

因此，所有的员工，不论身居何位，都要培养自己各方



面的素质和能力，明确自己能为企业做些什么（如图 1-6 所示），在行动中凸显自己的职业价值。

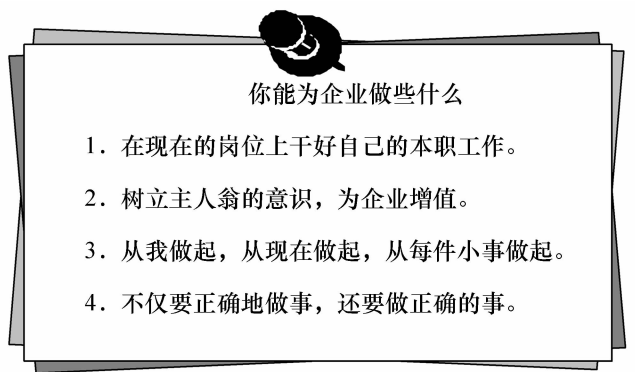


图 1-6 你能为企业做些什么



端正态度让价值焕发

- ◆ 在职业发展的道路上，有希望也有迷茫，有成功也有坎坷，有喜悦也有失落，在这个过程中，你如果不能正确地认识自己，就会迷失自我。
- ◆ 一个有价值的人，并不一定能胜任每一个位置。一个最有价值的位置，并不一定适合你。
- ◆ 你不能决定生命的长度，但你可扩展它的宽度；你不能改变天生的容貌，但你可以时时展现笑容；你不能期望控制他人，但你可以好好掌握自己；你不能全然预知明天，但你可以充分利用今天；你不能要求事事顺心，但你可以做到事事尽心。
- ◆ 只有自己才能改变自己！



◇正确地认识自己

中国有一句古话：“人贵有自知之明。”正确地认识自己，对每一个人都是十分重要的。在职业发展的道路上，有希望也有迷茫，有成功也有坎坷，有喜悦也有失落，在这个过程中，你如果不能正确地认识自己，就会迷失自我。

可以想象，当一个人把自己抬到一个很高的地方时，一旦跌下来，他会摔得很惨。

叶小姐是一家公司的办公室主任，在公司里，她是跟随老总最久的一个，因此她也总觉得自己资历很深，便处处觉得高人一等，将谁都不放在眼里。

有一次，因为工作上的一些问题，叶小姐和同事发生了争执，她一气之下去找老总评理，可老总没有理会。这令叶小姐觉得既恼火又没面子，一气之下拎起包就回了家，并且接连几天都不去上班。

叶小姐是这样盘算的：自己是办公室主任，所有公司的资料和一些重要文件都由她来掌管，离开了她别人根本不知道放在了哪里。自己不去上班，大家就无法工作，到时候老总也要来请她回去。

第二天，叶小姐果真接到同事的电话，说老总让她去上班。叶小姐心中暗笑，可是却没有理会。

一个星期很快就过去了，叶小姐一边想象着办公室乱成一团的情景，一边趾高气扬地来上班，当她推开公司大



门的那一刹那，她发现眼前的一切和她想象的一点儿都不一样。

大家都各就各位、有条不紊地工作着，没有丝毫手忙脚乱的样子。看到叶小姐来了，大家只是点头示意，没有特别惊喜，也没有特别热情。叶小姐的心气登时低了几分，大家的工作状态都好得出乎她的意料。

老总得知叶小姐来上班以后，把她叫进办公室，并对她说：“实在抱歉，我以为你不来了，已经提拔了一个员工顶替你的位置，负责办公室的工作。”

老总竟然把她辞退了，这令叶小姐十分意外，也十分不解，她不明白，前几天还给她打电话请她来上班的老总，为什么在短短几天内就改变了注意？

原来，在叶小姐罢工的头两天，公司真的是一团乱麻，重要资料都找不到，该用的文件也整理不清楚。但是后来在大家的通力合作下，公司度过了这手忙脚乱的两天后，终于恢复了往日的工作状态。

不能认清自己的角色，而盲目地认为自己是公司最重要的人，最终会身败名裂。没有人是不可替代的。不管你占据着怎样的位置，也不管你的工作有多重要，都不要以为公司没有你不行。

许多员工都像叶小姐一样拥有一些错误的价值观念。如果他们想要成为最有价值的人，他们就应该摒弃这种错误观念，树立正确的价值观念（如图 1-7 所示）。

树立正确的价值观念就是指员工要端正态度，自己管好

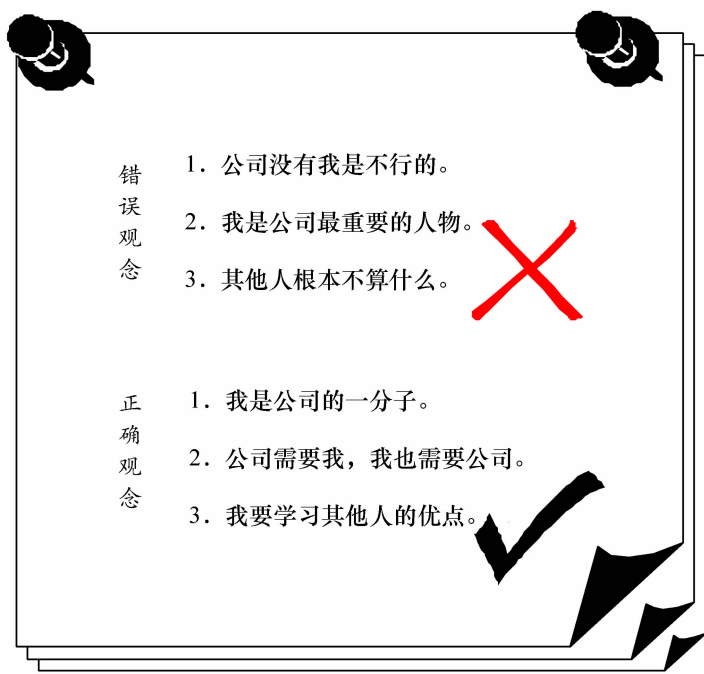


图 1-7 错误观念和正确观念

自己。如果你不管好自己，你就要被别人管，如果你又不想让别人管你，那么最后的结果就是没人用你！

因此，作为员工，你要正确地认识自己，要认识到自己是企业的一分子，认识到自己只有热爱企业、关心企业、忠于企业，才能实现自己和企业利益的最大化。

在每天进行回顾和工作总结的时候，你都应该问一下自己：“我今天是否付出了全部的精力和智慧？是否完成了自己所设定的目标？我能够为公司创造多少价值？”

如果你每天都能够正确地认识自己，了解自己的优缺点，而且能够从点滴做起，扬长避短，让自己全身心地投入到工作当中去，那么你一定越来越优秀。



◇准确地定位自己

生活中的每个人都不是完美的，但每个人都是有价值的。演员为大家制造快乐，工人为大家生产产品，服务员为大家提供温馨的服务……这些人的价值都能被大家所认知。

在一次讨论会上，一位著名的演说家没讲一句开场白，手里却高举着一张 20 美元的钞票。

面对会议室里的 200 个人，他问：“谁要这 20 美元？”一只只手举了起来。他接着说：“我打算把这 20 美元送给你们中的一位，但在这之前，请准许我做一件事。”他说着便将钞票揉成一团，然后问：“谁还要？”

仍有人举起手来。

他又说：“那么，假如我这样做呢？”他把钞票扔到地上，又踏上一只脚，并且用脚碾它。尔后他拾起钞票，钞票已变得又脏又皱。

“现在谁还要？”还是有人举起手来。

“朋友们，你们已经上了一堂很有意义的课。无论我如何对待那张钞票，你们还是想要它，因为它并没贬值，它依旧值 20 美元。人生路上，我们会无数次被自己碰到的逆境击倒、欺凌甚至碾得粉身碎骨。有时，我们甚至会觉得自己似乎一文不值。但无论发生什么，或将要发生什么，在上帝的眼中，你们永远不会丧失价值。在他看来，无论肮脏或洁净，衣着齐整或不齐整，你们依然是无价之宝。”

一个人的价值不依赖他的衣着，也不仰仗他的背景，而



是取决于他自身。

不论你过去做过什么，有过怎样的成功或是失败，那都不重要，毕竟那已成为过去，重要的是，从现在起，你如何准确地定位自己。

现在有些人缺乏真正足够施展才华的舞台，在自己激情饱满时常常不能自由挥洒。而有些人心目中拥有非常远大的理想，期望获得某个高高在上的位置，但是，当他通过奋斗将理想变成现实后，才发现这个位置根本不适合自己。

从前，有一个年青人立志要成为统率千军万马的元帅，于是加入了一支军队。

年青人作战勇敢，每次战斗必先冲到最前沿，因此他很快被军队的将领注意到了，为了奖赏他，将领授予他前锋将军的头衔。从此以后，这个年青人作战更加积极勇敢，不断建立新的战功。

不久，他所在部队的元帅因犯有过失被撤职了，于是大家推举他接替元帅的职务。他终于当上梦寐以求的元帅了，但他仍不敢有丝毫懈怠。他认为自己能够得到元帅的职务是因为作战勇敢，因此今后作战应该更勇敢。

在一次新的作战任务中，国君派他率领部队去攻打一座城池。他依旧冲在部队的最前沿并且第一个攻入敌城，他正在高兴的时候，却发现自己已经身陷敌城，而自己的部队完全被阻隔在城外了。这时，敌人发起了总攻，自己的部队因为群龙无首而大败。

一个有价值的人，并不一定适合每一个位置。不适合你



的位置，对你来说就不是最佳位置。

真正适合你的位置能够表现你的个性与天赋，能够让你在激情饱满时挥洒自如。如果你能找准自己的位置，就会充分而全面地发挥自己的才能，体现自己的价值，成为一名出类拔萃的人。反之，如果你没有找准自己的位置，你可能将一事无成。

如果你能实现自己的真正价值，那么你就能体验到喜悦感和成就感，这些比得到金钱和财富更重要，比获得地位和荣誉更荣耀；更为重要的是，体现自己的价值比获得位置本身更有价值。

所以，一个人要准确地定位自己，在寻找自己的位置的时候，一定要以自己的性格、喜好、能力、心理素质等因素为依据，找到适合自己的位置。

◇适时地改变自己

态度决定了一切。一个人的态度决定了他的命运。

虽然拥有某种态度不一定能够成功，但成功的人一定拥有相同的态度，那就是积极乐观。如果你能端正态度，用积极的态度去工作，就能在获得老板青睐的同时，获得难得的晋升机会。

杰克对朋友米勒说：“我要离开这个公司。我恨这个公司！我在公司里工资拿得最少，而且老板根本也不重视我。”

米勒建议道：“那我举双手赞成你离开！你一定要给这个破公司一点儿颜色看看。不过你现在离开，还不是最好的



时机。”

杰克问：“为什么？”

米勒说：“如果你现在走，公司的损失并不大。你应该趁着在公司的机会，拼命去为自己拉一些客户，成为公司里独当一面的人物，然后带着这些客户突然离开公司，这样公司才会受到重大的损失。”

杰克觉得米勒说得非常在理。于是一改往日散漫的习惯，开始勤奋努力地工作。事遂所愿，经过半年多的努力，他有了许多忠实的客户。

再见面时，米勒对杰克说：“现在是你离开的时候了，要赶快行动哦！”

杰克说道：“可是，这几个月来，老板对我刮目相看。他还跟我说过，准备升我做总经理助理，我暂时没有离开的打算了。”

米勒笑着说，“当初你的老板不重视你，是因为你在工作中自由散漫，敷衍了事，又不努力学习。现在，你工作态度这么积极，担当的任务多了，能力也强了，当然会令他刮目相看了。”

这个世界没有怀才不遇，在任何一个环境，当你抱怨怀才不遇的时候，你要检讨自己是否缺少某种素质或能力，你要设法超越自己。如果把自己仅仅局限在“我讨厌这份工作”的悲观情绪中，只能走向职业的死胡同。

马丁·路德·金曾说过：“即使一个清洁工，如果他像米开朗基罗绘画，像贝多芬谱曲，像莎士比亚写稿那样来清



扫街区，那么他的工作就应受到天空和大地的赞美，因为他是伟大的清洁工，他的工作无与伦比。”

李丽在一家钟表公司做销售，一晃十多年过去了，她的工作状况一直都没有什么太大的变化。李丽对自己的工作很不满意，甚至考虑过辞职。但是，她害怕辞职后会找不到合适的工作，犹豫再三后，最终打消了辞职的念头，决定就这样混下去。

有一天，她和一个朋友一起聚餐，在餐桌上开始向朋友抱怨自己的工作环境。这个朋友一脸严肃地说：“造成目前这种状况，你思考过原因吗？你尝试过了解你的工作，让自己从内心深处对这份工作真正产生兴趣，并喜爱它吗？你是否在工作中真正地把你的职业当成一项伟大的事业而认真努力过？”朋友还说：“如果你仅仅是因为对目前的工作职位、薪水感到不满就辞职，你能保证去其他单位不遇到相同的问题吗？我想只要你能稍微忍耐一下，转变你的态度，试着从现在的工作中去发现价值和乐趣，你将会有意外的收获。如果你这样做了，依然没有什么改观，再辞职也不迟。”

这位朋友的一番话对李丽的触动很大，她开始尝试着以更积极的态度去处理自己的工作，结果，感觉和效果与以前大相径庭，她的不满情绪渐渐消失了，对工作也渐渐有了一种留恋的感觉。由此，她的工作能力得到了展示，她的价值得到了体现，所以很快得到了上司的提拔和重用。

如果你不了解自己的工作，不知道自己应该担负的责任，就不要抱怨老板没有重视你。对职业的热爱、执著、坚



定等都是在工作中取得成就不可或缺的因素。那些一天到晚总在抱怨的人，如果将一半精力用到工作上，他们就有可能取得巨大的成功。

爱迪生曾说过：“成功的秘诀很简单，就是无论何时，不管怎样，我也决不允许自己有一点灰心丧气。”

你不能决定生命的长度，但你可以扩展它的宽度；你不能改变天生的容貌，但你可以时时展现笑容；你不能期望控制他人，但你可以好好掌握自己；你不能全然预知明天，但你可以充分利用今天；你不能要求事事顺利，但你可以做到事事尽心。

因此，无论你是谁，无论希望你成为怎样的人，你都要适时地改变自己，把自己的事情做好。

要记住，只有自己才能改变自己！！



成为老板最倚重的人

- ◆ 员工要想在旷日持久的平凡工作中感受到乐趣与伟大，就必须几十年如一日地勤奋工作，努力做好每一天。
- ◆ 每天多做一点点，就能每天进步一点点。
- ◆ 多做一点点其实并不难，你需要多一点点使命感和责任感，多一点点决心和意志力，多一点点自动自发和敬业的精神。
- ◆ 无论你面对何种企业、何种老板，都应该充分发挥自己的价值；无论你做什么事情，都应该尽可能地增加其价值，并为公司创造更多的价值。



◇努力做好每一天的工作

在企业中，努力做好一小时、一天、一星期或者一个月的工作，很多员工都能做到。但努力做好每一天的工作，长年累月，坚持不懈，这样的员工就少之又少了。

能够努力做好在职每一天的工作的员工，即使即将离开企业，仍然会尽职尽责地把工作做好。这样的员工必然会以自己对工作负责到底的精神，赢得老板的青睐与器重。

一家大型公司要裁员了，张敏不幸上了解雇名单。在接到裁员通知的那一刻，她非常难过，整个人呆住了。在公司的洗手间里调整了半天，她的情绪才慢慢平静下来。

在公司的这几年，张敏一直踏踏实实、勤勤恳恳，本职工作做得非常好，同事们也喜欢这个手脚勤快、笑容甜甜的女孩子。

最近一段时间，公司效益一直不好，裁人在所难免。在本科生成堆的业务部里，中专毕业的张敏首当其冲。不过，被裁人员一个月后才会正式离岗。

第二天上班，张敏依然笑容甜甜，同事们的眼神中却多了几分同情，语气中也多了几分客气。本来该张敏做的事情，总有人主动揽过去，不用说，大家都有一点可怜张敏。

这天一大早，有人在复印厚厚的一本技术资料。“还是我来吧。”张敏走到复印机前，拿起厚厚一沓资料。同事转



过身，看到的是一张平静而诚恳的面容。同事犹豫了一下，离开了复印机。

一整天里，张敏仍像往常一样，有条不紊地忙碌着，打印资料、翻译文件、收发传真、转接电话……

渐渐地，同事们似乎忘记了张敏的遭遇，他们又像往常一样找张敏，有的说：“帮我发份传真。”有的说：“快帮我查份资料。”有的说：“我出去一下，有人找，就帮我招呼一声。”

张敏连声答应着，把每一件事情都办得很好……

一个月很快就过去了，最后一天，张敏收到一份通知，公司老总亲笔写下一句话：“像张敏这样的员工，我们公司永不嫌多。”

张敏是可敬的。在得知被裁的消息以后，她遭受了沉重的打击，但她并没有自暴自弃，而是迅速调整好心态，平静地面对这一切，依然坚持做好每一天的工作。正是凭借这种任劳任怨、负责进取的敬业品质，张敏获得了公司老总的认可，成功地留在了公司。

对一个员工而言，工作中面对的最大挑战，不是突发的重大事变或危机，而是日复一日、年复一年、平淡而又平凡的日常工作。员工要想在旷日持久的平凡工作中感受到乐趣与伟大，就必须几十年如一日地勤奋工作，努力做好每一天。

齐格勒说：“如果您能够尽到自己的本分，尽力完成自己应该做的事情，那么总有一天，你能够随心所欲地从事自



己想做的事情。”任何员工都应该珍惜自己的工作，努力做好每一天的工作，唯有如此，才能真正地把握现在，甚至把握未来。

◇每天多做一点点

在企业中，经常能看到这种情况，一些学历卓然、经历辉煌的员工，却没有受到老板的重用，在工作中非常平庸。究其原因，就是他们总是在想办法如何少做一点儿工作，或是只想做那些只属于自己的工作。

相反，一些员工，他们每天勤勤恳恳地工作，每天都自觉自愿地多做一点点。在他们看来，每天多做一点点，就能每天进步一点点。

在烧水时，多一把柴，就能更快将水煮沸；在挖井时，再多挖一下，就能更容易掘出泉水；在跳高时，再高一点，或许就能创造世界纪录。每天多做一点点，就是要比自己的本职工作多做一点，比别人的行动更早一点，比老板的期望更好一点。

卡洛·道尼斯最初为杜兰特工作时，职务很低。但是，他在工作之初便注意到，每天下班后，杜兰特先生仍然会留在办公室里继续工作到很晚。因此，他也决定下班后留在办公室里继续工作，虽然没有人要求他这样做，但是，他认为自己应该留下来，这样，在需要时，可以为杜特先生提供一些帮助。

杜兰特先生经常要找文件，打印材料，最初这些工作都



是他亲自做的。后来，他发现道尼斯在办公室里，便招呼他过来帮忙，并养成了习惯。

现在，道尼斯已经成为杜兰特先生的左膀右臂，担任其下属一家公司的总经理，他之所以能如此快速地升迁，就在于每天鞭策自己多做些工作。

卡洛·道尼斯正因为每天能够多做一点点，遵从了“多一盎司定律”，所以最终他成为了杜兰特先生的得力助手。

“多一盎司定律”是由著名的投资专家约翰·坦普尔顿通过大量的观察研究，得出的一个重要定律。他指出，取得突出成就的人与取得中等成就的人几乎做了同样的工作，他们所做出的努力差别也很少，但他们最终所取得的结果或是成就，却有着天壤之别。这仅仅是因为一些人比另一些人多做了“一盎司”。那些在原来的基础上多做了“一盎司”的人，得到的回报远大于他们所付出的那“一盎司”努力。也就是说，那些更加努力的人将会取得更好的成绩，获得更好的收益。

在企业中，员工所体现的价值和他所拥有的位置之间有这样四种情况，如图 1-8 所示。

1. 有价值，有位置

有价值的员工应该得到与其价值相匹配的位置。但是这些员工在得到了相应的位置之后，应该更加努力学习，每天仍要多做一点点，这样他们才不至于在以后成为“无价值，有位置”的人，同时，也只有这样才能保住他们的位置，甚至获得更高的位置。

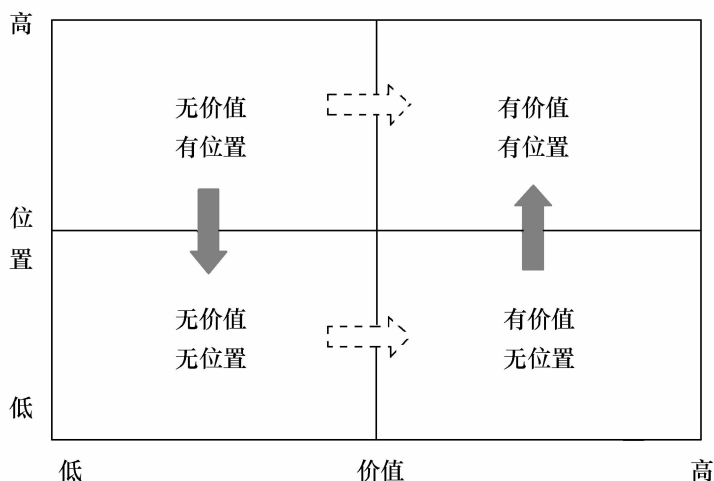


图 1-8 价值——位置四象限图

2. 有价值，无位置

任何一个“有价值，无位置”的人都要认识到，自己所处的现状是暂时的。要知道，你现在没有位置是因为你还做得不到位，你还没有将价值充分彰显出来让老板发现。所以，不要抱怨或是自暴自弃，否则你会因此丧失价值，沦落为“无价值、无位置”的人。而你如果能“每天多做一点点”，成为“有价值，有位置”的人也就指日可待了。

3. 无价值，有位置

企业不需要一个坐在位置上，却不能发挥应有价值的人。个人仅靠位置来维护虚无的价值也是毫无意义的。没有价值的人即使坐上了高位，也无法长久。他们很快就会被有价值的人所取代，变成“无价值，无位置”的人。

4. 无价值，无位置

企业不需要没有价值的人来滥竽充数，所以也不会给这



些人任何位置。因此，“无价值，无位置”的员工如果素质得不到提升，能力得不到提高，不迅速让自己“脱胎换骨”成有价值的人，最终必然会被企业所抛弃。

任何老板都不会轻易地让一个人担任重要职位。如果你想要得到重用，就得一点一滴地展现你的价值。老板的眼睛是雪亮的，每天多做一点点，就会为你争得走向成功的机会！

每天多做一点点，就会离位置更近一点点。“每天多做一点点”看似微不足道，但日积月累，就会是一笔很大的财富。在日常工作中，你如果能多做一点点，就意味着你比别人多一些资本，意味着比别人多显露一份才华，意味着比别人多展现一次价值，意味着比别人多创造一次成功的机会……

多做一点点其实并不难，你需要多一点点使命感和责任感，多一点点决心和意志力，多一点点自动自发和敬业的精神。你需要全身心地投入到工作当中，不遗余力，去创造属于自己的价值和奇迹。

◇让老板看到你的价值

一个人的时间和精力是有限的，老板也不例外。无论什么样的公司，老板都需要选一个或是几个能为自己分忧解愁，能为企业创造价值的员工，让其担当要职，成为自己的助手，负责公司日常事务的管理和经营策略的执行，以便自己有时间去为公司谋划更长远的未来。这时，老板会选择那



些对企业最有价值的员工。

在企业中，如果将老板比做一个圆，那么在这个圆的周围会有多个范围不断扩大的同心圆，这些同心圆代表具有不同价值的员工，价值越高，离老板的距离也就越近。其中，离老板最近的是最有价值的员工，也就是那些优秀的人；位于中间位置的是具有一般价值的员工，也就是那些普通的人；处于最外围，离老板最远的是没有价值的员工，也就是那些平庸的人（如图 1-9 所示）。

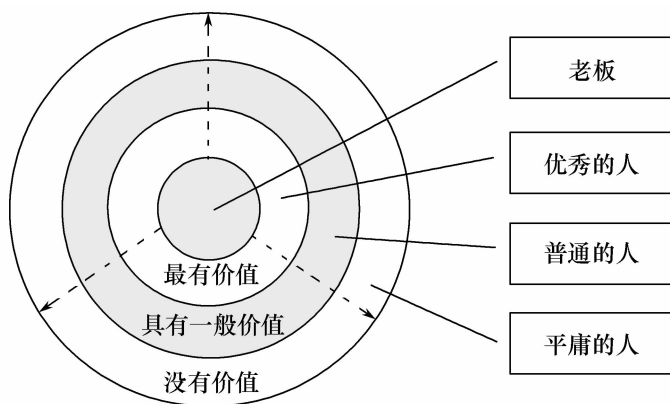


图 1-9 老板与不同价值员工组成的“同心圆”

那些最有价值的员工，之所以能在职业生涯中一帆风顺，之所以能在事业上成绩斐然，之所以能被老板放在重要的位置上，是因为他们具有寻常员工所不具备的职业精神。

琼斯是一家公司的总经理助理，他善解人意，总是能第一时间领会老板的意图，颇受老板的倚重。

老板的健康状况不是很好，琼斯与老板的私人医生一直保持着密切联系，随身带着一些必备的药品，对老板的起居



饮食也根据其习惯和爱好安排得井井有条。

即使是老板生活上很小的细节，琼斯也照顾得很周到。

有一次，老板下榻在香港的一家酒店，一进房间，惊喜地发现窗帘居然是自己最喜欢的米黄色，床上还摆着一对很小的枕头——这位老板平时习惯用这种小枕头。

原来琼斯在两天前订房间的时候就安排好了一切。

琼斯在工作上更是如此，每天的日程表、工作记录、会议安排，他都能按照老板的习惯和意图妥善安排，让老板在工作的时候更省心、更高效。

因为工作的需要，琼斯要到日本去处理一些事务，老板只好临时安排了一个助理来协助自己。在这一期间，老板对临时安排的助理大加抱怨。

“琼斯不在，我就好像失去了右手，只能用笨拙的左手来工作，这可真要命！”老板感慨地想。

最后在老板的频频催促下，琼斯快速解决了日本的事务，回到了公司。

琼斯无疑是位优秀的员工，可以说也是一个最有价值的员工，他最大的特点是能够与老板保持步调一致，以自己的工作来配合老板的工作，并努力把它做到最好。

老板欣赏那些能够做好自己工作的员工，更欣赏那些在工作中不断进步、不断超越、不断突破的员工。李嘉诚的得力助手、和黄董事总经理霍建宁，被人们称为是香港的“打工皇帝”，他日进斗金，每年的收入达1亿多港币。

霍建宁追随李嘉诚多年，是李嘉诚旗下和黄集团的臂膀



式人物。霍建宁毕业于中国香港大学，曾获得文学学士学位。1979 年从美国留学归来后，他就进入长江实业集团，出任会计主任。他凭借其金融财务方面的才干和踏实的作风，一路晋升。1984 年升为和黄执行董事，1985 年任长江实业董事，1993 年登上了和黄的董事总经理之位。

和黄在 20 世纪 80 年代后期，受海外业务亏损的拖累，股价长期处于偏低水平。霍建宁接手后，不断改组，通过合理的收购与兼并，成功令公司业务由亏转盈。

然后，他更接手处理亏损多年的欧洲电讯业务，因 Orange 成立以来，一直在蚕食和黄在港的电讯业务盈利。到 1996 年，霍建宁毅然分拆 Orange 进行上市，成功套现后，又在 1999 年将 Orange 转售。

出售 Orange 是霍建宁的代表作。

和黄对出售 Orange 一役非常重视，为求一击必中，李嘉诚当时委派霍建宁亲自前往英国与对手磋商。到交易接近完成时，连身经百战的李嘉诚，在睡觉前也专门把手机放在床边，将铃声调至最高，害怕错过霍建宁从英国报来的最新消息。由此可见，这宗交易对和黄的重要性。

当时，霍建宁夜以继日地为出售 Orange 的事宜努力着，连觉也睡不好，甚至带病坚持，他回香港时病才刚刚好。

结果，霍建宁不负众望，成功为集团赚取了超过 1600 亿港元的盈利，创造出业界神话。李嘉诚也因此对他的能力倍加赞许。



霍建宁以自己的价值，证明了自己是最有价值的“打工者”。像他一样的员工才是老板最贴心的帮手，才是最能为企业带来利益的人，老板不可能不器重、不信任他们。如果你想做“霍建宁”式的人物，那你就必须放下很多身外之争，全身心投入到事业中去。

最有价值的员工会一心一意、聚精会神的工作，他们不会被物欲所困扰，不会被凡事所羁绊，不会为名利而奔波忙碌，一心专注于自己的工作。他们不骄不躁、积极主动，为工作全力以赴，将“努力工作”升华为“拼命工作”。当然，他们最终会成为老板最倚重的人。

因此，无论你面对何种企业、何种老板，都应该充分发挥自己的价值；无论你有什么事情，都应该尽可能增加其价值，并为公司创造更多的价值。

完美表现，让你的价值倍增

- 主动做事，热情工作
- 注重绩效，效率优先
- 杜绝浪费，力行节约
- 追求结果，获得认可





主动做事，热情工作

- ◆ 员工只有把自己当成企业的主人，才能主动地把握自己的命运。
- ◆ 一个为企业创造无限价值的员工，应该是主动找事做而不是被动应付事的员工。他会用自己的行动证明自己不是工作的旁观者。
- ◆ 工作因为热情而美丽。只有那些热情工作的员工，才能体会到工作的伟大。
- ◆ 世上没有一件伟大的事不是由热情所成就的。
- ◆ A 级人和 B 级人之间，最大的差别就是热情！



◇有些事不需要老板交待

工作不只是为了谋生而做的事，更应该是为了实现自己的价值才去做的事！工作需要自动自发，工作需要满怀激情。

作为企业员工，不应该只是局限于完成老板交给自己的任务，而要站在公司的立场上，在老板没有交代的时候，积极寻找自己应该做的事情，主动地完成额外的任务。

在商店工作的史密斯一直认为自己是一个非常优秀的员工，完成了自己应该做的事——记录顾客的购物款。于是，史密斯向经理提出了升职的要求，没想到经理竟然拒绝了他，理由是他做得还不够好。史密斯非常生气。

一天，史密斯像往常一样，做完了工作和同事站在一边闲聊。正在这时，经理走了过来，他环顾了一下周围，示意史密斯跟着他。

史密斯很纳闷，不知道经理“葫芦里卖的什么药”。只见经理一句话也没有说，就开始动手整理那些已经预订出去的商品。然后，他又走到食品区，清理柜台，将购物车清空。

史密斯惊讶地看着老板的举动，过了很久才明白老板的用意：如果你想获得加薪和升迁的机会，你就得永远保持主动做事、热情工作的精神，哪怕你面对的是多么无聊或毫无挑战性的工作。

有的员工认为：“老板要我做什么我就做什么，完成任



务就行了”。但这样只能被动地等待任务，机械地执行任务，无法创造性地完成任务。虽然这样在工作中犯错误的机会较少，但却无法引起老板的注意，从而也就无法得到更好的发展。

比尔·盖茨在给大学生的 11 条忠告中有这样一条：“烙牛肉饼并不有损你的尊严。你的祖父母对烙牛肉饼可有不同的定义：他们称它为机遇。”当然，不会主动做事、热情工作的人永远也抓不住这个机会，永远也得不到晋升或者加薪。

而对于那些主动做事、热情工作的员工，有些事情根本不需要老板交代。他们无论被放到哪里，总会随时准备把握机会，展现出超乎寻常的工作能力。在执行任务时，他们不会只停留在老板所交代任务的浅显层面上，他们会思考：这项任务的最终目的如何？如何才能让工作完成得更加完美？他们总是力求使工作效率最大化，用周密的思考把工作做得完美无缺，总能让自己变得更加出类拔萃。

有一家国内日化用品公司推出了一个新产品，为了争取更大的市场份额，公司准备在 A 市找一家信誉良好的经销商合作。

公司负责 A 市业务的王经理来到了第一家公司，当他表明他前来的意图后，负责接待他的女秘书不冷不热地说：“对不起，我们老板出差去了，我们做不了主。”那位销售经理还试图向她介绍公司的新产品，希望得到积极的回应。但是令他失望的是，对方的回答依旧是：“老板不在，我们做



不了主。”

于是，这个王经理只好找到另一家公司。但是，这家公司的老板也不在公司，他大失所望。不过，接待他的女秘书却满脸微笑地主动向他询问新产品的信息。

王经理向她详细介绍了新产品的品种、功能和特点。最后，这位女秘书说：“我觉得贵公司的产品和价格都非常适合我们的经销渠道，可是今天我们老板不在，您看这样好吗，明天您送几个样品过来，明天我们老板就会来公司的。”

第二天，王经理送来了样品，也见到了该公司的老板，双方谈得非常愉快，最后，那位老板决定先进 20 万元的货来试销。

结果，该公司是新产品的唯一经销商，且有公司的广告和促销活动支持，这 20 万元的货物在不到半个月的时间就销售一空了，公司老板很高兴，于是又进了许多货。而这时候，王经理去过的第一家公司的老板给他打来电话，也希望进一批新产品。由于库存有限，且对第一家公司员工的执行力表示怀疑，所以，王经理将库存的所有货物都给了第二家公司。

后来，王经理把这件事情告诉了第二家公司的老板，老板非常高兴。他回到公司首先做的就是将那位女秘书提拔为办公室主任，并给她涨了 1000 元的工资。

有一些事情不必老板交代，也不需老板监督，你就应该将它们做好。一旦员工能够不用老板交代也能做得很好，那么他更能引起老板的注意和赏识。所以千万不要等到老板督



促和提醒你时再行动，也不要墨守成规，害怕犯错。要以积极主动、热情似火的工作态度，去充分发挥自己的潜力，去超越自己，那时你会发现，加薪和升迁原来也很容易。

员工只有不断地超越老板的期望，才会得到老板的信任与重用。一个员工，如果只认为自己是企业的打工者，那么他永远都只是打工者；员工只有把自己当做企业的主人，才能主动把握自己的命运。

主人翁精神，是时代对员工的要求，是企业对员工的要求，更应该是员工的自我要求。以企业为家，把自己当做企业主人，是一个员工主人翁精神的突出体现。

当员工能以主人翁的姿态去主动做事、热情工作时，那么不管老板在或是不在，也不管别人有没有看到，他也会努力去做好每一件事，因为他知道：这么做，收获最大的是自己。

◇成功偏爱主动做事的人

主动做事就是员工在没有人监督和强迫的情况下，能自觉而且出色地做好自己的事情。比尔·盖茨曾说：“一个优秀的员工，应该是一个积极主动去做事，积极主动去提高自身技能的人，他会自动自发并且高效地投入到每一项工作任务中去。”

一个主动做事的员工能够随时准备把握机会，展现超乎他人要求的工作能力，以及拥有“为了完成任务，能有创造性地做事的判断力”。



一天下午，北京长城饭店的一名工作人员送客人到机场。在候机厅里，他听到了飞机晚点的通知。原来，由于日本大阪机场上空有雾，当天去往大阪的航班因此推迟。他突然灵机一动：从北京飞往大阪要花大约4个小时，而当时大阪机场在下午3：30就关闭了。现在这个时间，今天这趟到大阪的航班无论如何也来不及了。

他立刻打电话回长城饭店，将情况进行说明，让那边做好准备。然后，他向飞机场的值班办公室走去。办公室里，安排该航班的负责人正在满头大汗地打电话。果然，今天这趟飞往大阪的航班已经取消了，而航班的负责人正在为因飞机推迟而滞留的150名客人向酒店订房间。

这个工作人员立刻向负责人做了自我介绍，希望对方将客户安排在长城饭店。负责人看到报价单，发现这个单子上的价钱比别的酒店要贵，但结果却出人意料，他们最后选择的饭店正是长城饭店。为此，长城饭店整整多出30万元的收入。

原来，无论是哪家酒店，也不能在仓促之间一下子空出那么多房间同时安排150位客人，而只有事前有所准备的长城饭店有这样的能力。那个工作人员正是凭着这一点，为自己工作的酒店赢得了超额利润。

工作中唯有那些积极主动、跑在别人前面的人才善于创造和把握机会，并能从平淡无奇的工作中找到机会。

一个为企业创造无限价值的员工，应该是主动找事做而不是被动应付事的员工。他会用自己的行动证明自己不是工



作的旁观者。

位于美国华盛顿哥伦比亚特区的世界著名酒店里兹·卡尔顿酒店的一个服务生突然接到了一个电话，有一位刚刚离开酒店的客人说他将一份非常重要的文件落在了酒店里，而第二天早上九点，他出庭的时候将需要用到这份材料。可是再有半个小时这位客人就要登上从华盛顿飞往纽约的飞机了。这时，无论是他回来取或是服务生送到机场都已经来不及了。

听着电话里客人焦急的声音，服务生下决心在开庭前一定要将材料送到客人手中，于是自费买了一张机票，搭乘当晚最后一班飞机飞往纽约！

做这样的决定并不容易，因为他知道酒店是不可能给他出路费的，而且在工作时间跑到纽约去，他可能会因此被炒鱿鱼。但他认为帮助这位客人也是他工作的一部分，虽然员工守则中并没有注明一个服务生要这样做。客人在法庭门口接过文件时，那份感动和感激简直无法用语言来表达。

当服务生忐忑不安地回到酒店时，让他没想到的是，自己受到了最隆重的接待：总经理，部门经理都站在门口列队等候。原来那位客人打电话到了酒店，表达了自己的感激之情，说像服务生这样具有主动服务意识的员工真的很难得，并且表示以后到华盛顿去，一定还要住在拥有这样优秀员工的里兹·卡尔顿酒店里。

这件事后来被《纽约时报》的一位记者知道了，于是写



了一篇非常感人的报道，一时间大家都知道里兹·卡尔顿酒店有这样一个主动帮助客人，热情服务的员工。

这位服务生的身上体现出来的主动精神，值得每一个员工学习。只有真正将自己当成职位的主人的员工，才能不斤斤计较，自动自发地做好每一件事情，甚至连自己分外的工作都主动去做。如果能够做到这一点，又何愁没有大的发展、没有新的机会？

美国哲学家梭罗认为：“最令人鼓舞的事实，莫过于人类确实能够主动努力以及提升生命价值。”在工作过程中，自发自动的员工也是最有价值的员工，他们不是为了获得赞美和一时的冲动来工作，而是以主动做事的态度不断地追求完美。

不要只会羡慕那些成功人士，实际上你所做的那些工作，都可能为你带来成功的机会。然而，很多人缺乏的不是机会，而是主动做事的态度。主动做事的态度决定着成功的指数。

成功偏爱主动做事的人。当你在为不能实现自己的价值而苦恼的时候，首先要自我反省一下：自己是否在自动自发地去工作。如果你发现自己缺乏主动精神，就要马上改变自己。

积极主动地做事吧！以主动进取的高标准要求自己，去主动思考、主动做事、主动改进，这样，你就会以惊人的速度攀上成功的巅峰（如图 2-1 所示）。

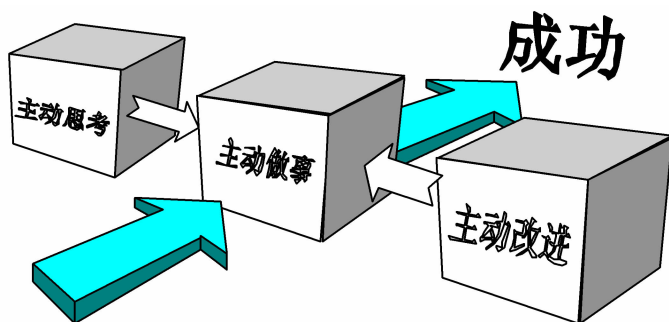


图 2-1 主动做事能获得成功

◇伟大的事皆由热情成就

工作因为热情而有趣。只有那些热情工作的员工，才能体会到工作的魅力。黑格尔说：“世上没有一件伟大的事不是由热情所成就的。”工作需要热情。有了热情，员工才有了实现目标的愿望和快速应变的能力；有了热情，员工才会有更深入、全面的思考的动力和更到位的执行能力。

有一位作家在逛街的过程中，突然想起自己的袜子被划破了，需要买双新的短袜，至于买一双什么样的，作家认为那是无关紧要的，他看到一家鞋袜店，就走了进去。

一位年青的店员，迎面向他走来，询问道：“先生，您需要什么帮忙吗？”

“我想买双短袜。”

作家看到这位店员的眼睛闪着光芒，热情地说道：“您是否知道您来到的是世界上最好的袜店？”

作家一愣，发觉自己从没有思考过这个问题，因为他需



要的仅仅是一双短袜，走进这家店纯粹就是一种偶然。

青年从一个个货架上取下一只只盒子，把里面的袜子展现在作家的面前，让他鉴赏。

“等等，我只要买一双！”作家有意提醒他。

“这我知道”，青年说，“不过，我想让您看看这些袜子有多漂亮，真是好看极了！”。

作家立刻升起了对这个青年的兴趣，把买袜子的事抛于脑后，然后对那个青年说：“我的朋友，如果这份热情不是因为你今天捡了钱或是得到了什么惊喜，如果你能天天都保持这样的热情，并且一直坚持下去，你一定会大有前途。”

如果一个员工热爱自己的工作，能够始终保持热情的工作本色，他会认同自己所在的环境，并能在工作中享受到乐趣，做起工作来心情自然很舒畅，这样不但能把自己的工作做好，而且能做出新意。

工作不是一个需要机械地被填充的容器，而是一个需要被点燃的火把。工作需要用热情去点燃，热情是有魔力的，可以让员工把艰难的工作看成是对自己的一种挑战，并且怀着喜悦和激情投入其中，从而相对轻松、愉快地完成工作。热情是有魅力的，它可以让员工充满活力和感染力，并把这种活力和感染力带给其身边的人。

约翰是公司的一名低级职员，他的外号叫“奔跑的鸭子”。因为他总像一只笨拙的鸭子一样在办公室跑来跑去，即使是职位比约翰低的人，都可以支使约翰去办事。

后来约翰被调入了销售部。有一次，公司下达了一项任



务：必须在本年度完成 500 万美元的销售额。

销售部经理认为这个目标是不可能实现的。私下里他开始怨天尤人，并认为老板对他太苛刻。

只有约翰一个人在拼命地工作，到离年终还有 1 个月的时候，约翰已经全部完成了他自己的销售额。但是其他人却没有约翰做得好，他们只完成了目标的 50%。

经理主动提出了辞职，约翰被任命为新的销售部经理。“奔跑的鸭子”约翰在上任后的一个月里，忘我的工作，他的行为感动了其他人，在年底的最后一天，他们竟然完成了剩下的 50%。

不久，公司被另一家公司收购。当新公司的董事长第一天来上班时，他亲自点名、任命约翰为这家公司的总经理。因为在双方商谈收购的过程中，“奔跑”的约翰给他留下了深刻的印象。

约翰用自己的热情调动了身上的每一个细胞，点燃了内心澎湃的激情，从而让他更加专注和忘我地投入工作。

热情是与生俱来的，是每个人一生的资产！随着越来越多的烦琐工作在身，有的人的工作热情渐渐消失殆尽，有的人却始终能够保持旺盛的精力和持续的热情。

美国 GE 公司前 CEO 杰克·韦尔奇说：“A 级人和 B 级人之间，最大的差别就是热情！”他认为 A 级人可以寻找工作的乐趣，而 B 级人只能承受工作的痛苦。A 级人和 B 级人的差距也就是优秀和普通的差距。

没有人愿意跟一个整天都提不起精神的人打交道，没有



哪一个老板愿意提升一个毫无热情的下属。

缺乏热情的员工，只能马马虎虎地完成自己的职责，工作中一旦遇上困难或紧急情况，就会烦闷不已，不能高效率地完成各项工作；缺乏热情的员工，会整天提不起精神，会错过很多成长和发展的机会。

一个人，拥有了热情，就有了源源不断的力量，他会把任何事情——不论是容易的，还是困难的；不论是简单的，还是烦琐的；不论是卑微的，还是高尚的，都做得尽善尽美。

那么如何激发自己对工作的热情呢？从下面四个方面着手，或许对员工有些帮助，如图 2-2 所示。

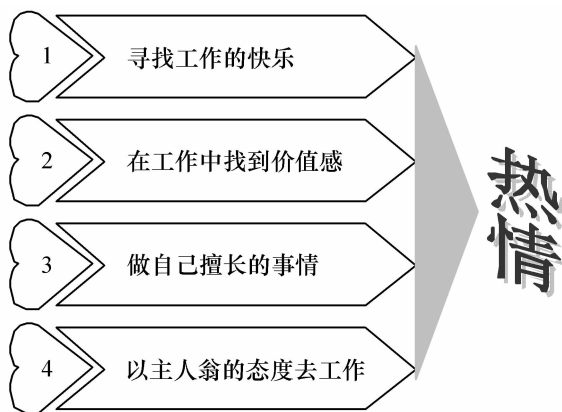


图 2-2 从四个方面激发热情

伟大的热情可以战胜一切。博伊尔说，“伟大的创造离开了热情是无法做出的，这也是一切伟大事物激励人心之处。离开了热情，任何人都算不了什么；而有了热情，任何人都不可小觑。”



注重绩效，效率优先

- ◆ 凡事预则立，不预则废。事前是否有一套完整、合理的计划，是决定成败的关键。
- ◆ 工作的过程中不可避免地存在冗余的、累赘的环节。提高工作效率的一个重要途径就是努力识别、分析和减少这些多余的环节，将复杂的工作流程化、简单化。
- ◆ 一个效率糟糕的人与一个高效的人工作效率相差可达10倍以上。
- ◆ 不断提高自己的工作绩效是企业中每个员工实现自我价值的前提。



◇没有计划，哪有绩效

有一类人在日趋复杂的工作面前，忙于应付，疲于奔命，焦头烂额，总是看着累积如山的文件，叹息自己的时间不够用。他们不知道自己明天要做什么，明年要做什么，他们总是“老板让做什么就做什么”、“别人做什么，自己也跟着做什么”。这类人都是那些从来不做计划的人。

李勇是一家公司业务部的经理。一天早上，和往常一样，李勇走进办公室，看到桌子上一摞摞的报表，感到很头疼。但是迫于工作需要，他只好静静地坐下来，认真地审阅。当看了一部分后，秘书走了进来，对他说：“经理，有一位客人想见你。”

他不在意地说：“让他先在客厅等一会儿，我马上就过去。”大约一杯茶的时间过后，李勇走进了会客室，看见客人正焦躁地在会客大厅里徘徊，他马上满脸堆笑地说：“真抱歉，我今天的事情太多了，实在抽不开时间。”

客人听了他的这句话，非常气愤地说：“既然你实在没有时间，那么我们改天再谈吧。”

说完客人转身就走了，李勇不知所以然地看着那个客人的背影消失在门口。

第二天公司就辞退了李勇，因为李勇的行为使公司失去了价值一千万美元的生意。

缺乏计划的人生杂乱无章，看似忙碌却难有成果。李勇失去客户，并最终遭公司辞退的原因是他没有做好计划，让



其他工作占用了接待客户的时间，怠慢了公司的重要客户。假如他能够在工作时给自己制定一个合理的计划，并按照工作内容的重要性有序地执行，这样就不仅会提高工作效率，也不会失去那笔价值一千万美元的生意了。

凡事预则立，不预则废。事前是否有一套完整、合理的计划，是决定成败的关键。要想成就任何一件事，必须要有明确的目标，认真的准备和周密的安排。没有计划就只能盲目行动，最后往往会一事无成。

工作需要计划。工作的内容越是复杂，参与实施计划的行为主体和涉及的环节越多，就越需要有计划。制定周密的计划，并保证其有效执行，才能实现工作的目标。

员工要提高工作绩效，就要明确每天的工作内容，为每一天都制定切实可行的计划。制定工作计划时要考虑以下五个方面的内容。

1. 每天早上给自己留出 10 分钟的时间，理一理今天准备做什么，理清后记下，或者在晚上临睡前想好明天要做的事，按重要程度理好顺序填写在计划表内（如表 2-1 所示）。

表 2-1 工作计划表

序号	工作事项	工作内容	计划完成时间	落实情况（工作完成后填写）
1				
2				
3				
4				
5				
6				



2. 计划要简单明了，重点突出。最好把一天的工作安排依照重要程度写在表格内，并随身携带，以备自检。

3. 今日事今日毕。在一个工作日后，应对照所制定的工作计划，看看自己的完成情况，总结经验，然后安排第二天的工作。

4. 形成制定计划的习惯，不要怕麻烦，让自己的工作条理清晰。

5. 计划制定得再详尽，但是往往赶不上变化快，有许多意外的事件常常会干扰计划的进行。为了有充分的时间应对意外事件，可以根据情况做好下列准备：

(1) 每件事情的计划都留有多余的时间；

(2) 迫使自己能够在不留余地，又饱受干扰的情况下，完成预计的工作；

(3) 另外准备一套备用的应变计划。

◇优化流程，提升绩效

在企业中，有的人工作勤勤恳恳，一年到头忙个不停，干得比别人多得多，但却仍是在原地踏步，提升发展的机会似乎总也轮不到他们。为什么会出现这种情况呢？因为工作不仅仅是努力去做那么简单，还需要有方向、有方法。如果没有正确的工作流程，即使再努力也只会事倍功半。

某领导视察治下植树的情况，他走到一条街上，发现有一个人沿着马路在挖坑，已经挖了一排；而离他不太远的地



方，另一个人却在往那些坑里填土。领导看了很奇怪，好好的路挖了又填，折腾什么呢？

于是领导就问这两个人：“你们在干什么啊？”

“我们在植树啊。”

“植树？那树呢？”领导四下看看，疑惑地问。

“我们三个人一组进行植树，按照新的植树流程，一个人挖坑，一个人种树，最后一个人填土。可是，今天负责种树的那个人病了，没来。”

“……”

一项工作是由若干个环节组成的，缺失了其中任何一个环节都可能让员工的努力变成无用功。员工如果不能根据事情发展的变化，及时调整工作内容、优化流程，久而久之，就会像是围着一个点不停地打转绕圈一样，毫无绩效可言。

任何工作都有一个“先做什么，再做什么，然后做什么，最后做什么”的先后顺序。这个顺序就是流程。流程是做事的步骤，是产生某一结果的一系列的行动过程。无论我们干什么工作，做什么事情，都需要一个流程。流程如果不合理，工作也就没有效率了。

某企业招聘办公室行政人员。有甲、乙、丙三个人进入了笔试环节。

其中有一道这样的题目：“如果你想泡壶茶喝。当时的情况是：开水没有；水壶要洗，茶壶、茶杯要洗；火已经生着了，茶叶也有了。你如何安排顺序？”



甲的回答是：先做好一些准备工作，洗水壶，洗茶壶、茶杯，拿茶叶；一切就绪以后再灌上凉水烧水；坐待水开了泡茶喝。

乙的想法是：洗净水壶，灌上凉水，放在火上，坐待水开；水开了之后，然后洗茶壶、茶杯，找茶叶，泡茶喝。

丙是这样做的：先洗好水壶，灌上凉水，放在火上；在等待水开的时间里，洗茶壶、洗茶杯、拿茶叶；等水开了，泡茶喝。

当然，最终丙被录用了。

上面的三个人中，丙的办法最节省时间，而另外两人的办法都会造成窝工。作为员工，想要迅速获得老板的赏识，最好的方式是尽可能提高工作绩效。绩效的差别来自想法的不同。丙运用了统筹的方法梳理了整个泡茶的工序，使得整个流程更合理、更有序。

工作的过程中不可避免地存在冗余的、累赘的环节。提高工作效率的一个重要途径就是努力识别、分析和减少这些多余的环节，将复杂的工作流程化、简单化。这就要求员工对各自所负责的工作进行梳理，优化工作流程，从而使工作更加有序，使每一项任务都能够善始善终。

流程优化一般有用具更新、流程改造和流程再造三种途径，如图 2-3 所示。

1. 用具更新

工具、设备和材料的更新改造是优化流程的主要途径，用具性能的提高可以使员工的工作更有效率。

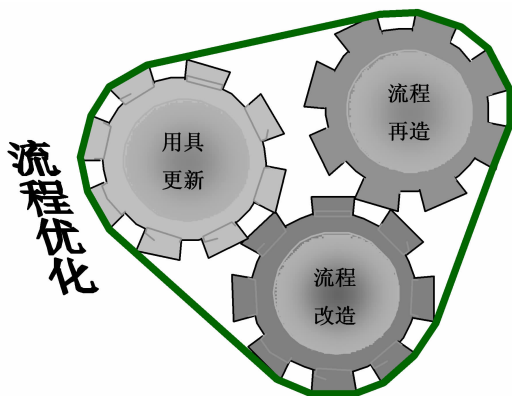


图 2-3 流程优化的途径

2. 流程改造

大部分的工作流程可以通过简化环节和调整工序等方式进行优化。

- (1) 取消所有不必要的工作环节和内容。
- (2) 简化必需的工作环节。
- (3) 合并必要的工作。
- (4) 进行程序的合理重排。

3. 流程再造

流程再造是指完全推翻原有的效率低下的流程，重新设计新流程。

员工的工作绩效是通过工作流程来实现的。对流程的管理应着眼于一项工作的整个过程；将工作流程化可以让员工更具有竞争力。所以，员工在工作前首先应考虑的是如何通过流程优化获得最佳绩效。



◇用好时间，提高效率

每个人每天都有 1440 分钟的时间，时间稍纵即逝，失去了永远无法追回。因此，利用好时间尤为重要。有人认为每天忙忙碌碌就是善于利用时间，但实际上许多忙得焦头烂额的人正是缺乏时间管理能力的人。

有项调查表明：一个效率糟糕的人与一个高效的人工作效率相差可达 10 倍以上。所以人们需要掌握时间管理的方法和理念，从现在开始掌控好自己的时间。

很久以前，美国伯利恒钢铁公司总裁查理斯·舒瓦普曾为如何执行计划而烦恼。

于是，他向效率专家艾维·利请教这样一个问题：“对于企业家而言，如何更好地执行计划？”

艾维·利声称可以在 10 分钟内就给舒瓦普一个方法，这个方法能把他公司的业绩提高 50%。他递给舒瓦普一张空白纸，对他说道：“请在这张纸上写下你明天要做的 6 件最重要的事。”

舒瓦普用了 5 分钟写完后，艾维·利接着说：“现在请用数字标明每件事情对于你的公司利润增长的重要性次序。”

舒瓦普又花了 5 分钟写好后，艾维·利对他说：“好了，请把这张纸装进口袋，明早第一件事情就是把纸条打开，做第一项最重要的。不要看其他的，只做第一项。然后一件件地做，直至 6 件事全部完成为止。”

舒瓦普点了点头，“这个方法听起来很好。你收我多



少钱?”

艾维·利答道：“不急，你先回去试验一下，你发现它能够在多大程度上提高你的企业的生产力，就按此给个价吧。”

一个月之后，艾维·利收到舒瓦普寄来的一张 2.5 万美元的支票，还有一封信。信上说：“这是我一生中，上过的最宝贵的一节课。”5 年后，伯利恒钢铁公司成为当时世界上最大的独立钢铁厂。

艾维·利被认为是时间管理理论的创造者。时间管理的目的是将时间投入到与目标相关的工作中，以达到效果、效率、效能的较佳状态，即在最短的时间或预定的时间内把事情做完、做好。

不断提高自己的工作绩效是企业中每个员工自我价值实现的前提。最没有效率的人就是那些以最高的效率做最没用的人。为了做好时间管理，快速有效地完成任务，提高自己的绩效，员工应该合理分配自己的可支配时间，根据事情的轻重缓急安排做事的顺序，并排定时间表，这样才能安排好每一天，利用好每一小时，掌控好每一秒。

1. 合理分配时间

从一开始就对所有的活动按部就班地做记录，统计这些记录，把时间进行合理的分配，工作效率自然就会大大提高。

2. 安排工作顺序

根据 80/20 法则可知：工作中 80% 的结果几乎源于



20%的劳动。所以，员工应该把注意力放在 20%的关键事情上，集中分配自己的时间和精力到关键人员、关键任务、关键环节、关键用户、关键项目上。

根据这一原则，员工需要对要做的事情分清轻重缓急，并按照下面的顺序依次进行，如图 2-4 所示。

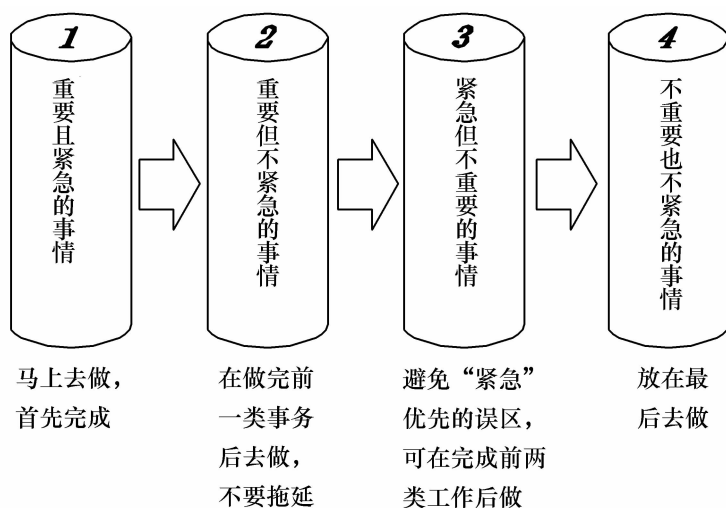


图 2-4 安排事情的顺序

3. 排定时间表

许多人常常都被需要马上处理却未必重要的事情所控制着，因此，员工要优先做好最重要的事情。当安排好工作顺序后，就要将事情按重要程度列成表，从最重要的开始做，完成后，再与时间表进行核对，并将已完成的事项划掉。

最重要的是一次只做一件事，专注地做好手头上的工作后再开始做下一项工作。



杜绝浪费，力行节约

- ◆ 节省一元钱等于净赚一元钱。
- ◆ 只有懂得为公司省钱的员工，将来才能为公司赚钱。
- ◆ 每个员工都能够为企业创造两份利润：一份是通过辛勤工作直接创造出来的有形利润，另一份则是通过节约挖掘出来的隐形利润。
- ◆ 节约是赢利的关键。
- ◆ 崇尚节约，消灭浪费，是每个员工义不容辞的责任！



◇会省钱才会赚钱

在竞争日益激烈的今天，只有懂得省钱的企业，才能在市场中如鱼得水；只有学会省钱的员工，才会在职场中脱颖而出。

台湾的经营之神王永庆曾说过：“节省一元钱等于净赚一元钱。我要求我的员工都要努力节约，善于节约，我的企业不留奢侈浪费的人。”

节约是一种良好的风气，对企业，对员工都具有意义非凡的价值。检验一个员工是否真正敬业，是否真正出类拔萃，其中一点就是要看他是否能够杜绝浪费、力行节约。那些能主动把节约一切成本当成大事的员工，才是老板喜欢的好员工。

王强和李杰两人一起到一家公司应聘，两人一路过关斩将进入了复试阶段。公司总经理交给王强一项任务，要他去指定的那家商场买一捆铅笔。距离要去的商场只有一站路，总经理建议他乘公交车去，自己买车票，回来报账。

过了一会儿，总经理说好像忘记了还要买墨水，又吩咐李杰去那家商场买一瓶墨水。

稍后，他们两个都回来了。

在总经理面前报账，王强除了买铅笔的钱，来回坐车的钱是2元。而李杰除了买墨水的钱，来回坐车的钱是4元。



原来，时值正夏，天气酷热，王强坐的是普通公交车，所以票价只要1元。而李杰因天气热坐的是空调公交车，上车就要2元。所以，李杰的车票钱和王强的车票钱不一样。

最后，王强被公司录取了，因为他为公司节约了2元钱。

王强和李杰之间的差距不是2元钱的差距，而是工作态度的差距，是价值的差距。因为只有懂得为公司省钱的员工，将来才能为公司赚钱。

努力为企业创造价值的员工知道从一点一滴去关注公司的成长，他们视公司为自己的家，他们会把公司的资产当成自己的财产去经营，会不遗余力地为公司增加收益。

西南航空公司是美国著名的“廉价航空公司”，它以成本控制而闻名于世。最初西南航空公司一年在汽油上的花销大概是3.5亿美元，管理者想尽办法，都无法使这个成本降低。

后来，西南航空公司的驾驶员们想方设法节省汽油，每一位驾驶员都在摸索、尝试着在机场内找出近路，研究哪一条滑行跑道最节省时间。每一个飞行员在飞行时都能有意识地主动节省时间，而节省一分钟，就意味着节省8美元，这样算下来，这个数字是相当惊人的。

最后，他们在不影响服务质量的前提下，使成本缩减了10%，从而为公司创造了更高的效益。



西南航空公司的所有驾驶员都用自己的智慧，为公司节省了大量的成本。西南航空公司为他们的驾驶员感到十分自豪，并把“我们有全美国最出色的驾驶员”这样的话印在了宣传画册上，让每一个乘坐自己班机的旅客都能知道他们的优秀。

爱默生认为：“节俭是人一生中食之不完的美餐。”作为企业的一份子，假如你把公司当成是自己的，就会尽量为公司省钱。如果你事事都能想到为企业节约成本，时时注意节能降耗，处处想着消除浪费，那么你的老板绝对都会看在眼里，记在心里，最终会对你有所回报。

因此，每一个员工都要在工作中，提高成本意识，发扬节俭精神，要从内心认识到：为公司节约了一元钱，就是为公司赚了一元钱。

◇节约的都是利润

在现实生活中，人们大多看重的是财富的创造，对于节俭似乎注意不够，有时甚至认为提倡节俭已经过时了。殊不知，节约也是创造利润。

企业的终极目标是获取利润。每个员工都能够为企业创造两份利润：一份是通过辛勤工作直接创造出来的有形利润，另一份则是通过节约挖掘出来的隐形利润。

多节约一分钱，要比多赚一分钱容易得多。作为员工，你只要始终将节约意识铭刻于心，就可帮助企业收纳好这份利润。



有一位顾客从一家商场的电梯里走出来就看到一位女营业员正从楼梯走下来，她浅色制服的后面都有些汗湿了。这位顾客有些不解，便上前问她，有电梯，为什么还要爬楼梯呢？营业员略带喘气地告诉他，在超市里，无论总经理还是普通员工，只要不是运货，均不得乘电梯上下楼。这一规定已经坚持了快4年了！

为什么这家超市会有这样的规定呢？原来，这个规定源于一位工程部员工所提的意见。这位员工认为：商场的电梯从1楼开到7楼，一上一下，经核算成本大约是3元钱。公司有近300名员工，如果不加控制，以平均每人每天乘一次电梯计算，每天的费用就是900多元。一年加起来就是30多万元。企业要赚到30多万元，并非易事，那就需要完成数百万元的销售额。所以，这位员工的建议很快被写进制度里，成为全体员工的行为规范。

这名员工提了一个伟大的建议。在现实环境中，许多企业在产品和技术方面并不弱于对手，但是实际利润却比同行业的一些卓越企业低得多，其最根本的原因就是缺乏节俭意识，过于铺张浪费，利润都在不必要的成本中消耗掉了。

节约是赢利的关键。企业就像一只水龙头，如果员工在公司工作中缺乏节约意识，必然会对水龙头中流出来的水视而不见，这就会造成企业的资源浪费和利润流失。如果员工能够牢固树立节约为本的思想，他就能用自己的节



约行动为企业查漏补缺，将滴水的水龙头拧紧，如图 2-5 所示。



图 2-5 拧紧流失利润的水龙

某油脂公司修配车间主任郑述平，是公司的一名老员工。近几年来，他负责修配车间的维修工作，凭自己熟练的维修技术和勤勤恳恳的工作态度，赢得了领导和员工的一致好评。他出色的另一面，是他常变着法子为公司节约材料，变废为宝。

在公司办公室的后面，有一大堆拆卸的废旧设备和废旧配件，更确切地说，那是一个“废铁堆”。这一堆铁大部分员工觉得只能是卖废品的废料。郑述平却认为这都是宝贝，决定从中“掘金”。

他不顾烈日暴晒，不怕蚊虫叮咬，经常待在这堆废铁旁。只见他手中拿着钢卷尺，量量这，看看那，在废铁堆上挑挑拣拣，当发现有用的钢轴、皮带轮、铁板、三角铁、铁



管等，就用气割把它们割下来，拉回修配车间去留做备用。每当车间急需零部件时，他就会从里面找一些合适的在车床上加工一下，急需的零部件就产生了。

这样不仅节约了时间，还省下不少的采购费用，真可谓两全其美。就此一项，估计每年可为公司节约数万元资金。

一滴水看似微弱，但无数滴水可以汇成江海；一握土看似渺小，但无数握土可以垒成山岭。节约需要从一点一滴做起。如果企业中的每位员工都能够像郑述平一样力行节约，那么节约的利润就是难以想象的。

因此，每一个员工都应该从我做起，从点滴做起，节约每一滴水、每一度电、每一张纸，节约每一分不必要花的钱；每一个员工都应该将节约的意识转化成消灭浪费的行动，用自己的节约行动挖掘所有能够挖掘的隐藏利润。

◇将浪费彻底消灭

企业内部常常存在着许多浪费环节，它们耗费了资源但却没有产生价值。不消除这些浪费，就谈不上节约，也无法增加利润。

成由勤俭败由奢。如果企业想要创造更多的效益，就要从真正意义上实现节约。崇尚节约，消灭浪费，是每个员工义不容辞的责任！员工要在自己的节约行动中逐渐认识到杜绝浪费、力行节约这一行为“没有最好，只有更



好”！

曾在上海某外资广告公司工作的王静跳槽到北京一家民营广告公司担任策划部副经理。

初来乍到的王静，每天总是以“为公司节约，就是为公司赢利”的态度要求自己。她经常关掉办公室里空的位置上面的电灯；她做的广告策划案，除了最终稿，其他都是用已经用过一面的纸打印；她总是自备水杯和餐具，从来不用公司的一次性纸杯、饭盒和筷子。

公司总经理将王静的工作细节看在了眼里，在不久举行的全员大会上，总经理代表公司授予王静 5000 元钱作为奖励，同时号召大家学习她的勤俭精神，并要求人力资源部将王静的节约行为写入公司的规章制度，作为所有员工的行为准则。

“学习王静”的活动实施以后的第一个月，公司的营业额同比提升了 15%，而公司的办公费用等开支缩减了 30% 左右。

要杜绝浪费，力行节约就要向王静学习，识别和消灭工作中的浪费，让节约成为自己随身携带的一种习惯。或许有人认为自己的公司实力雄厚，浪费一点儿也无所谓，不就是一滴水、一张纸、一支笔吗？但要知道，一个员工的浪费可能是“微乎其微”，但是如果成百上千的员工都存在浪费问题的话，公司将为此损耗和流失大量的资源。

大家都耳熟能详的丰田公司就是以节约精神闻名于世



的，该公司从高层管理者到基层员工都不遗余力地把消灭浪费当做自己的重要任务在做。

就拿丰田内部的便笺纸来说，他们的便笺纸要反复用 4 次，第一次在正面使用铅笔，第二次在正面使用水笔，第三次在反面使用铅笔，第四次在反面使用水笔。而公司内部所有的信件往来，都是用白纸条贴住原来写过的信封再接着用，这样一个信封可以用多次。还有，丰田公司洗手间的马桶水箱里都放置了一块砖。这样可以使 6 升的水箱变成 5 升，每次都能够节约 1 升水。

连曾经的世界首富、微软公司的领导者比尔·盖茨先生都认为杜绝浪费对企业 and 员工都是至关重要的，他说：“我们赚的每一分钱都来之不易，都是我们的血汗钱，所以不应该乱花，而应该花在刀刃上。员工在使用纸张的时候，所有的纸都要两面用完才可以扔掉。让文员和秘书这样做，可以使公司减少支出，也可为公司增加利润，还可以培养员工的节俭和成本意识。”

作为企业的一名员工，你首先要有“不浪费任何资源”的意识，要认识到企业的发展离不开所有员工的共同努力，然后，你应该树立“力行节约、持续改进”的思想，从细节着眼，主动发现问题，找到办法，彻底消灭浪费（如图 2-6 所示）。

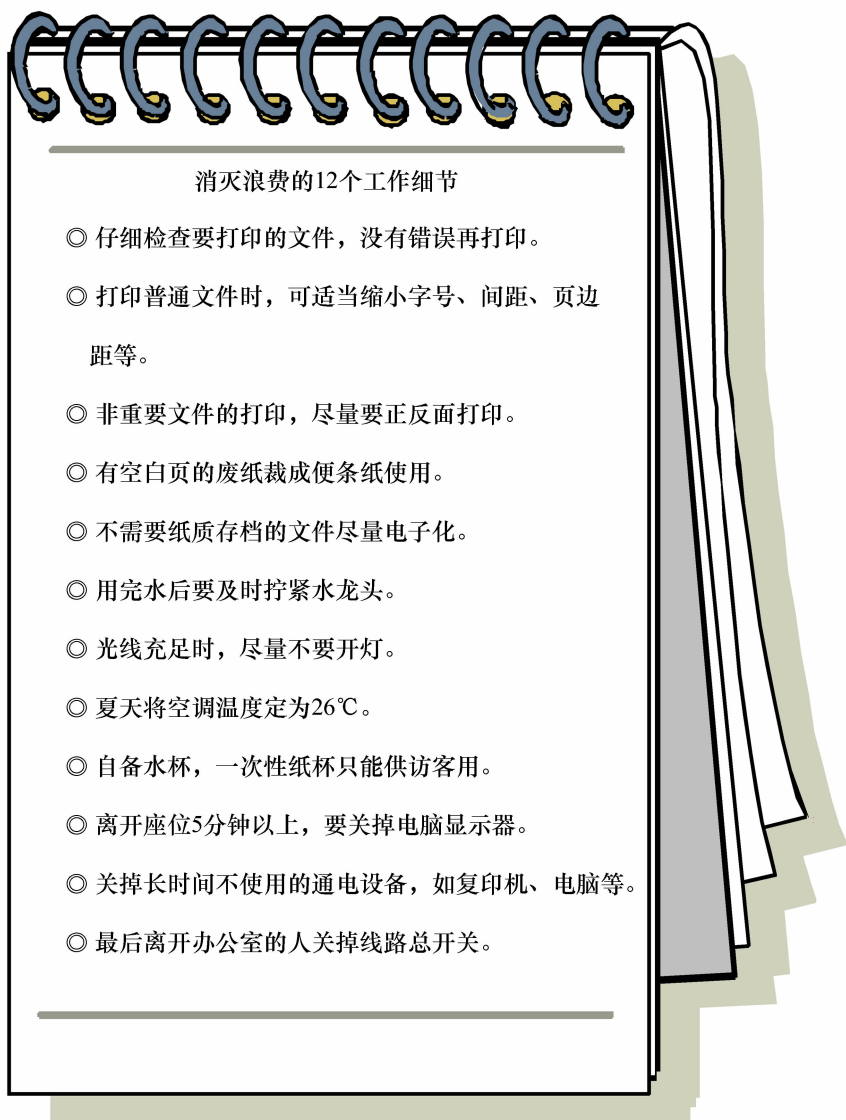


图 2-6 消灭浪费的 12 个工作细节



追求结果，获得认可

- ◆ 对结果负责，就是对工作负责。
- ◆ 工作的结果才是有价值的，而不是工作本身。
- ◆ 没有结果的努力是无用功；没有结果的工作就是毫无意义的浪费。
- ◆ 一个没有在工作上做出结果的员工就只能是苦劳，而没有功劳；只有专注于结果，最终才能得到想要的结果。
- ◆ 只有做出结果的员工才是好员工！只有做出完美结果的员工才是优秀的员工！



◇结果是工作的第一要义

结果是工作的第一要义。公司是用绩效和结果衡量个人价值的地方，一个人想要更多的回报，就要为公司提供更多、更好的结果。

作为一个员工，要在工作中树立“结果是工作的第一要义”的思想理念，而不是机械地干活，置结果于不顾。

周一，总经理吩咐秘书：“我要开个会，让营销部黎经理、生产部章经理和财务部刘经理参加，这星期哪天都行，你去安排一下！”

秘书先去问黎经理：“黎经理，总经理要召开会议，您哪天有时间？”黎经理看了一下自己的行程，说：“我明天要去省城参加一个产品推荐会，其他时间都可。”

秘书又到生产部的办公室，结果章经理不在，问其秘书才知道他出国考察，得周四上午才能回来。

秘书又去找财务部刘经理，刘经理说：“我周四下午需要与供应商对一下账目，其他时间都可以。”

秘书跑回总经理办公室：“总经理，黎经理要去省城参加一个产品推荐会，其他时间都可以。”总经理看了秘书一眼没说话，秘书接着说：“章经理出国考察，得周四上午才能回来。”总经理眉头紧蹙，问：“那会议你给安排到什么时候了？”秘书说：“刘经理周四下午需要与供应商核对账目，所以我还没想好，听您的意思！”

总经理一听，非常恼火，对秘书说：“这一点小事也要



我来决定吗？”秘书的脸红一阵、白一阵，总经理接着说：“他们周五不是都能到吗，就安排在周五，多简单的事，我已经说过本周哪天都行，还啰里啰唆得跟我说那么多！”

作为员工，可能会常常听到上司说：“不要给我讲那么多的理由，我只要结果！请告诉我结果。”一个缺乏“结果意识”，不懂得追求结果的员工，根本不能出色地完成领导布置的任务。

要追求结果，首先要了解结果的性质。工作中的结果有三种性质：时限性、明确性和价值性，如图 2-7 所示。

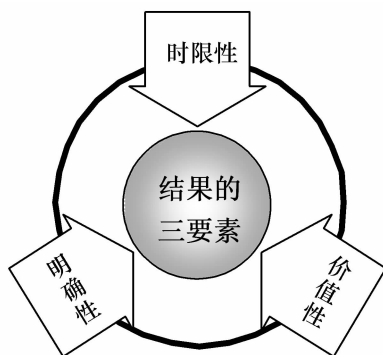


图 2-7 结果的三种性质

1. 时限性

时限性是指工作要在一定的期限内完成，作为员工，你要清楚结果完成的最后期限，在规定的时间内呈现结果。

2. 明确性

明确性是指结果一定要清晰，可以让人看到。当你将结果呈现在领导、同事和客户眼前后，他们才能知道你做了什么，才好对你进行考核评价。



3. 价值性

价值性是指结果一定要是客户、领导或你自己想要的，要是能够被人认可的。如果你呈现出来的结果缺少价值，那么相当于没有做出结果。

对结果负责，就是对工作负责。结果是员工绩效的根本所在。每个企业都非常看重员工的绩效，每个企业都会按照实际贡献的大小来评价一个员工。戴尔公司的核心经营原则就是靠业绩说话，它会对业绩优秀的员工进行重奖，而让那些没有业绩的员工走人。

一个企业的员工如果不具备“结果意识”是不受欢迎的。作为员工，具备“结果意识”，懂得追求结果，才能解决好工作中出现的各种问题，才能充分发挥自己的聪明才智做好工作。

◇没有结果就是没有价值

员工杰出的业绩是点滴高效的结果汇聚而成的。工作的结果才是有价值的，而不是工作本身。完成工作并不等于有了结果，结果才是最重要的。没有结果的努力是无用功；没有结果的工作就是毫无意义的浪费。

不同的员工做同样的工作，会呈现不同的结果。从结果可以看出员工的素质和能力，可以看到员工的价值。

老板身边有两个秘书，他们做着几乎相同的工作。

其中一位每天总是提早上班，推迟下班，甚至在家中都在加班赶点地做工作，每天要忙到深夜才会睡觉，弄得自己



身心疲惫，心力交瘁。但是他撰写的文件总是错误百出；他办的事情，也很少有顺利完成的。

而另外一位秘书，却从来不需要加班加点，他总是有条不紊地做自己的工作，每天不仅将自己该做的事情都做得相当好，甚至有些老板没有交代的工作他也能完成。

假如你是老板，你会选择哪位秘书呢？结果是肯定的。因为第二位秘书比第一位秘书更注重结果，更能快速有效地完成工作任务，做出好的结果。

在工作中，没有什么会比结果更重要了。企业往往只看绩效，领导常常只看结果。一个没有在工作上做出好结果的员工就只能是苦劳，而没有功劳；只有专注于结果，最终才能得到想要的结果。

有一天，刘墉和女儿一起浇花。女儿很快就浇完了，准备出去玩。刘墉叫住了她，说：“你看看爸爸浇的花和你浇的花有什么不一样？”

女儿看了看，觉得没有什么不一样。于是刘墉将女儿浇的花和自己浇的花都连根拔了起来，女儿一看，脸就红了，原来爸爸浇的花，水都浸透到了根上，而自己浇的花水仅仅只将表面的土淋湿了。

刘墉语重心长地教育女儿，做事不能做表面功夫，一定要做彻底，做到“根”上。

做事，就要做成，否则的话还不如不做。工作和浇花一样，如果只是简单地做事，不看结果，很可能做了跟没做一个样。



很多事情并非办不到，而是在简单重复的工作中，员工减低了对自己的要求，虽然最后完成了任务，却没有达到预期的结果。

面对一项工作，有的员工只是敷衍了事，有的员工却能够认真负责；有的员工只会呆板、机械地操作，有的员工却能创造性地发挥，他们之间的差距体现在最后的结果上，体现在最终的价值上。

没有结果就是没有价值。每个员工在工作中都一定要追求结果，这样才能更好地胜任工作，实现价值。

◇做出结果才能获得认可

工作就是一个实现结果的过程，仅按时上下班不是拿工资的理由。完成了工作，并不意味着做出了结果，为企业创造有价值的结果才是获得报酬的根本。

一个员工进入企业，就要用结果来证明自己的价值。有的员工从来没有做出过结果，所以从来得不到老板的肯定和赞赏。而有一些人无论做什么工作都能实现完美的结果，所以很容易得到上司的认可。

任小萍在大学毕业那年，被分到英国大使馆做接线员。

在很多人眼里，接线员是一个很没出息的工作，然而任小萍在这个普通的工作岗位上做出了不平凡的业绩。她把使馆所有人的名字、电话、工作范围甚至连他们家属的名字都背得滚瓜烂熟。当有些打电话的人不知道该找谁时，她就会多问一些信息，尽量帮他（她）准确地找到要找的人。慢慢



的，使馆人员有事外出时并不告诉他们的翻译，反而给她打电话，告诉她谁会来电话，请转告什么事，等等。不久，有很多工作人员开始将一些公事、私事也委托她通知，使她仿佛成了全面负责的留言点、大秘书。

有一天，大使竟然跑到电话间，笑咪咪地表扬她，这可是一件破天荒的事。结果没多久，她就因工作出色而被破格调去给英国某大报记者处做翻译了。

该报的首席记者是个名气很大的老太太，得过战地勋章，被授予过勋爵爵位，本事大，脾气更大，甚至把前任翻译给赶跑了，刚开始时她也不接受任小萍，看不上她的资历，后来才勉强同意一试。结果一年后，老太太逢人就说：“我的翻译比你的好上 10 倍。”不久，工作出色的任小萍又被破格调到美国驻华联络处，她干得同样出色，不久即获得了外交部嘉奖。

现在的任小萍已经成为中国驻纳米比亚大使了。

任小萍是一个不论在什么岗位上，都能做出结果的人。她无论走到哪里都是工作的主角，无论干什么事情都比别人干得更好，所以，她才能获得这么多人的认可。

是否能够获得领导的认可，关键还要看所做出的结果。在工作中，很多员工想的都是如何完成工作，却没有去想最后的结果。但是许多企业的领导不会看你的学历，也不会看你的资历，只会看你做事的结果。因为只有结果才是领导真正想要的东西，才是关系到企业生死存亡和发展的关键所在。



英特尔公司的价值观之一就是“以结果为导向”（英特尔公司的六大价值观如图 2-8 所示）。他们的员工总是将结果放在第一位，总是在想如何比别人做得更快、更好，这种价值观也使他们的工作得到了社会的普遍认可。

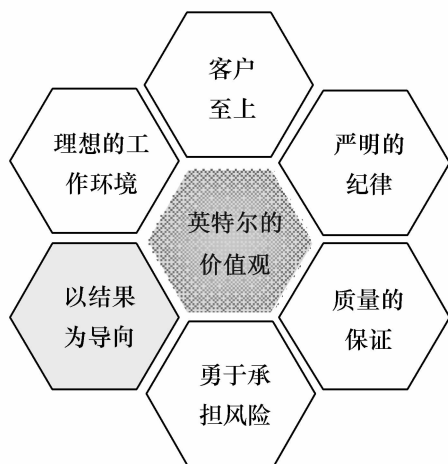


图 2-8 英特尔公司的六大价值观

只有做出结果的员工才是好员工！只有做出完美结果的员工才是优秀的员工！奔着结果去的员工会按照企业的工作标准来严格要求自己，并使得结果最大化，他们从来不会用“完成工作”来敷衍自己的工作。这样的员工往往能够在工作过程中得到更多的锻炼和提高。因此，所有的员工都应该强化结果意识，以结果为导向，努力去追求结果，获得认可。

提高素质，努力去创造价值

- 敬业，铸就价值的核心
- 忠诚，造就无穷的价值
- 负责，创造双倍的价值
- 专注，让你的价值外现





敬业，铸就价值的核心

- ◆ 如果一个人以一种尊敬、虔诚的心对待自己的职业，甚至对职业有一种敬畏的态度。那么他就已经有了敬业精神。
- ◆ 重复单调的过程中能够体会到丰富，旷日持久的平凡中能够感受到伟大。
- ◆ 干一行，爱一行，就是不仅要做自己爱做的，而且要爱自己所做的。
- ◆ 谁不爱岗谁下岗，谁不敬业谁失业。
- ◆ 当一个员工竭尽全力工作的时候，他必然可以用敬业精神去赢得职场上属于自己的一片天空！



◇敬重自己的工作

美国著名的学者，成功学家詹姆斯·H·罗宾斯认为：“敬业，就是尊敬、尊崇自己的职业。如果一个人以一种尊敬、虔诚的心对待自己的职业，甚至对职业有一种敬畏的态度。那么他就已经有了敬业精神。……只有将自己的职业视为自己的生命信仰，那才是真正掌握了敬业的本质。”

工作本身是客观的，它无所谓优劣。员工在一个工作岗位上能否做出成就，不在于工作本身，而在于自己对于工作的态度。一个时刻对自己所从事的工作持有敬重态度并引以为豪的人，才能让自己的工作趋于完美，才能在工作中实现自身的价值。

缺乏对工作的敬重之心的员工，一旦碰到“不起眼”或平凡的工作，就会藐视自己的工作，更不懂得珍惜工作、踏实工作，到头来只能是自己把自己推向碌碌无为的境地。

一家企业根据发展的需要，要招聘大批应届毕业生，但考虑到应届生缺乏工作经验，给他们的待遇并不高，并且这些毕业生都需要从基层工人开始做起。所以，虽然企业发出招聘广告时收到了大量简历，但很多大学生简单了解情况后就放弃了。他们认为，一个大学毕业生做基层工人，太掉价了。最后，只有两个人留了下来。

这两个人一个叫徐刚，一个叫梁伟。当时有人问他们，你们为什么愿意做这个工作呢？徐刚说：“反正现在



工作也不好找，先找这个凑合着干吧。有工作总比没工作强，骑驴找马吧。”梁伟说：“虽然我是大学生，但是没有一点工作经验，只有从头做起，打牢根基，才能走好今后的每一步。”

上班之后，这两人的区别就体现出来了。从进公司的第一天起，徐刚就喋喋不休地抱怨：“基层的工作太脏、太累了……凭我的本事，做这些工作简直是大材小用！”他在工作中偷懒耍滑、消极怠工，每天的工作都敷衍了事。老板认为他刚从学校毕业，缺乏锻炼，而且现在工作不好找，便原谅了他。但徐刚从内心深处看不起自己的工作，总认为和自己的身份不匹配。因此，他每天都在应付自己的工作。结果，由于他一直做不出令老板满意的成绩，老板对其非常失望，不到一年就辞退了他。

与之相反，梁伟在工作中，抛弃了自己大学生的身份，完全把自己当成一名普通工人，认认真真做好每一项工作。半年后，领导便把他安排给高级技工当学徒。因为工作积极，认真勤快，一年后他就成了一名高级技工。但他依然抱着一种积极工作的态度，认真负责，不断进取。两年后，他便成为总经理助理。

巧的是，有一次梁伟代表本企业去招聘会招人，看见徐刚也在招聘会上，不同的是，徐刚是去找工作的。原来他从这家企业出去后，还没有找到满意的工作，所以一直“循环”在辞职——找工作的过程中。

徐刚和梁伟，开始时站在同一起跑线上，然而，两年过



后，便有了巨大的差异。当梁伟已经开始在企业里挑大梁的时候，徐刚却还徘徊在找工作的困境中。

造成这种差别的不是环境氛围等客观条件，而是两人对待工作截然不同的看法和行动。徐刚看不起自己的岗位，工作起来无精打采，最终被企业抛弃；而梁伟以对工作的敬重态度，勤奋努力，积极进取，最终在平凡的岗位上快速地成长起来，受到了老板的欣赏和重用。

在企业中，由于敬业程度不同，普遍存在这样三种人。

1. 不停抱怨的人

这种人总会抱怨“凭什么我比××干得多？”“为什么要我做？”他们一直生活在负面情绪之中，脸上老挂着“不如意”，总是怨天尤人、满腹牢骚，时不时将消极情绪传递给他人，使自己的周围弥漫着一种消极的氛围。所以，他们当然不能在企业长久地待下去。

2. 得过且过的人

这种人的口头禅是：“那么卖命干什么？又不会给你涨工资。”他们总是按时上班，准时下班，按部就班地做好分内的工作，对职责外的事一概不管。他们不求有功，但求无过，甘愿平凡。所以，他们总是在“原地踏步”。

3. 爱岗敬业的人

这种人每天对自己说：“我要将今天的工作做得比昨天更好。”他们积极乐观、勤奋努力，兢兢业业做好本职工作的同时，还自愿做了许多领导没有交代的工作。他们享受着工作的快乐的同时，把积极快乐的情绪传递给周围



的人，赢得了大家的尊重和喜爱。所以，他们是企业最需要的人。

在能力相同的前提下，敬业者无疑比不具备敬业精神的员工拥有更大的发展空间。对工作持有敬重态度的员工，无论将他们放到什么样的岗位上，他们都会显示出一如既往的积极进取的精神，也只有这样的员工才能够被委以重任。

敬业是价值的核心。一个员工，无论在什么样的岗位上，都不能轻视、慢待自己的工作，都不能亵渎工作的神圣性。如果你能在平凡的岗位上，始终如一地坚持把工作做好，那么日久天长，你就会突破平凡，走向优秀。

◇干一行，爱一行

干一行，爱一行，也就是说员工要认真对待自己的职业，将自己的工作当做兴趣，热爱自己的职业，努力把工作做好。干一行，爱一行是一种优秀的职业品质，是每一位员工都应遵从的基本价值观和信条。

马丁·路德·金曾说过：“任何工作都有其意义。所有于人类有所促进的工作都有其尊严和价值，应该努力不倦地把它做好。”不错，任何平凡的工作都可以干得有出息，关键就看你能不能干一行，爱一行；能不能真正做到敬业。

“买家电到联营，联营有个崔炳君”已成为鞍山百姓的口头禅。崔炳君，是鞍山市联营公司家电商场的一名营业员，参加工作20多年来，先是做了营业员，后又做家电维修



修工，无论在什么岗位，他都能做到干一行、爱一行，用真心的服务、熟练的技艺去面对每一位顾客，因此，受到了大家的认同和好评。

崔炳君常说：“要为顾客提供一流的服务，首先自己要有一流的服务本领。”他刚到冰箱销售部门时，对所经营的商品的性能及维修技能一窍不通。为了提高服务水平，崔炳君白天围着冰箱转，下班也研究商品说明书，顾客提出的问题他都记在小本上，然后跑到厂家维修部门去请教师傅。工夫不负有心人，现在顾客只要告诉崔炳君冰箱冰柜有什么异常情况，他就能说出毛病在哪，并且“手到病除”。

利用学到的维修技术，崔炳君开始为顾客上门维修，心甘情愿地当起了“义务维修工”，并发放“售后服务贴心卡”，把自己的传呼号、手机号留给顾客，只要顾客找到他，不管白天晚上、节假日，他都登门义务维修。几年来，东到千山，西到木家，北到首山，南到汤岗子，他的足迹几乎踏遍了鞍山市的大街小巷和乡村院落，共为 1.1 万多户顾客上门维修过冰箱、冰柜、洗衣机。

2003 年 1 月 5 日，以崔炳君名字命名的“崔炳君服务小分队”成立了，只要一个电话、一个求助，不管多远，不论刮风下雨，小分队都会为消费者解决问题。

这些年来，崔炳君最终以自身的模范行为和一流的业绩，为社会树立了一个闪光的形象，展示了商业企业的服务新风，也成为我们这个时代的楷模。

重复单调的过程中能够体会到丰富，旷日持久的平凡中



能够感受到伟大。崔炳君是一名普普通通的商场营业员，他做的也是一项普普通通的工作，然而正是因为干一行，爱一行的敬业精神，让他身上散发出了灼热的能量和耀眼的光芒。

干一行，爱一行，就是不仅要自己做自己爱做的，而且要爱自己所做的。作为员工，选择了职业，就像选择了自己的伴侣，这个职业就是你生命的意义之一，你需要去履行这个职业的使命，维护这个职业的尊严。

谁不爱岗谁下岗，谁不敬业谁失业。那些没有敬业精神的员工，总是抱怨自己的工作枯燥、卑微。轻视自己所从事的工作的员工，自然无法全身心地投入工作，更不可能发挥出全部的潜力。他们总是被前进道路上的石头绊倒，失去了一个又一个的工作机会。

因此，作为员工，你一旦选定了某项职业，就要全身心地投入到工作上面，不断激励自己、锻炼自己、调整自己，使自己逐渐适应工作，并在一点一滴的积累当中，慢慢理解这份工作的优点，不断在工作中培养自己的兴趣，使自己喜欢上这份工作，从而能够快乐地工作，并享受工作的快乐。

◇让敬业成为习惯

敬业是员工价值的核心，是人类最崇尚的精神。敬业精神能够从内在源头上支撑起职业精神的大厦，让员工具有最佳的精神状态，促使员工将聪明才智淋漓尽致地发挥出来。

具有敬业精神的员工更容易走向成功，在他们看来，努



力工作应是始终要坚持的行为，这种对工作的热爱与勤奋之心没有终点，要始终贯穿于一个人的整个生命过程。当一个员工竭尽全力工作的时候，他必然可以用敬业精神去赢得职场上属于自己的一片天空！

日本著名企业家松下幸之助习惯于在空余时间巡视一下自己的公司。一天深夜，他发现一间办公室的灯还亮着。

“我绝不饶恕这种浪费的行为！”一贯严厉的松下幸之助误以为哪位员工下班的时候忘记了随手关灯。

当他打开办公室门的时候，一位女士正在打字机前忙碌。

“我们并不鼓励疲劳作业。”松下幸之助轻咳了一声。

“对不起，董事长，因为临时多了一些材料，所以我留下来打算做完。”

“您为什么不等明天上班继续做？”松下幸之助的口气缓和了下来。“小泉主管习惯于一上班就看当日的材料，所以，我觉得应该今天把它做完，这样小泉主管明天一早就可以看到这些材料了！”

松下幸之助深深地被这位女员工感动了，感动他的不仅是这位女员工对工作的负责，更是她能配合自己上司的工作习惯来安排自己工作的态度！“能如此与上司保持步调一致的员工，一定是一名能出色完成任务的员工！”松下幸之助由衷地赞赏道。

第二天，这位女员工就成了松下幸之助的助理。从此，“与上司保持步调一致，并绝对忠诚”也作为一种企业文化，



被松下公司传承了下来。

上面这个故事中的员工无疑是位具有敬业精神的员工。她最大的特点是以自己的工作来配合上司的工作，并努力把它做到最好。她愿意牺牲自己的休息时间来配合上司的工作，愿意打乱自己的时间安排来配合上司的时间安排。

敬业精神是员工在工作过程中表现出的个人品质，是员工做好本职工作的重要前提和可靠保障。具有敬业精神的员工对工作有一种非做不可的使命感，并乐此不疲。他们在别人都休息的时候仍然殚精竭虑，在别人都放弃时仍然坚持不懈。他们不仅仅恪尽职守地做好自己的本职工作，他们更深入内在，寻求更多的东西，使敬业成为随身携带的品质。

员工的敬业精神主要体现在以下 5 个方面，如图 3-1 所示。

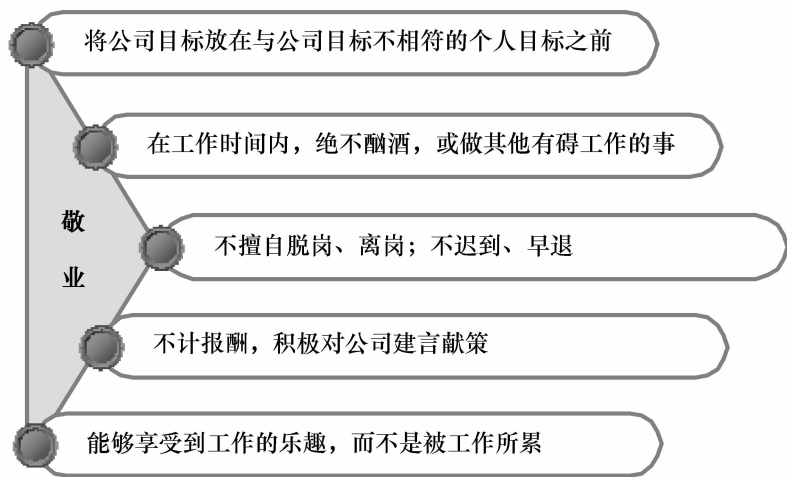


图 3-1 敬业精神的体现



敬业表面上看起来有利于公司和老板，但最终、最大的受益者却是自己。敬业的员工能够得到他人的尊重，更容易得到提拔。

员工只有树立起敬业精神，提高自身综合素质，全力以赴地对待每一项工作，把具体工作作为实现自身价值的载体，其个人价值才会得到企业的认可，他本人也才能从工作中获得自我成就感和价值认同感。



忠诚，造就无穷的价值

- ◆ 要想证明你的价值，首先要证实你的忠诚！
- ◆ 爱默生曾说过：“修养的本质如同人的性格，最终还是归结到忠诚度这一项道德上。”
- ◆ 用你的忠诚统率你的能力，你将能够走得更远。
- ◆ 忠诚是靠坚持成就的。
- ◆ 拥有了忠诚的态度，任何职业都可以变得神圣和崇高，用忠诚书写的人生，一定会熠熠生辉。



◇你的忠诚价值百万

忠诚是指忠于企业、诚实守信和坚定服从。它表现在，员工是否能长时间地为企业服务并创造价值，是否能够维护企业的利益，不泄露企业信息。忠诚像一只无形的手，在左右着公司业绩。老板需要忠诚的员工，因为员工的忠诚价值百万。

忠诚是包括世界 500 强在内众多企业选人的第一标准。

南京一家公司招聘设计师时，对前来面试的应聘者提出这样一个问题：说说三国关羽的故事和所受的启发。很多应聘者心里疑云重重：设计师的水平和关羽的故事之间有什么联系呢？

公司负责人称，此举是想考察未来的员工对公司忠诚度。关羽“义不负心、忠不顾死”，自古至今都被当成忠诚的化身。他说：“我看了许多应聘者的简历，发现水平几乎都差不多，我想最关键的是员工要对公司忠诚，所以就出这个题目考一考他们。题目应该很简单，关羽对刘备绝对忠诚，任何时候都不离不弃，我想现代社会的企业员工也要学习关羽。员工们的频繁跳槽对公司的影响太大了，我们公司还是小企业，在刚开始发展时不能因为员工跳槽问题受到影响，所以在选择员工时第一要求就是忠诚。”

忠诚才是硬道理。没有忠诚，你的价值一钱不值；有了忠诚，你的价值就将趋近于无穷（如图 3-2 所示）。

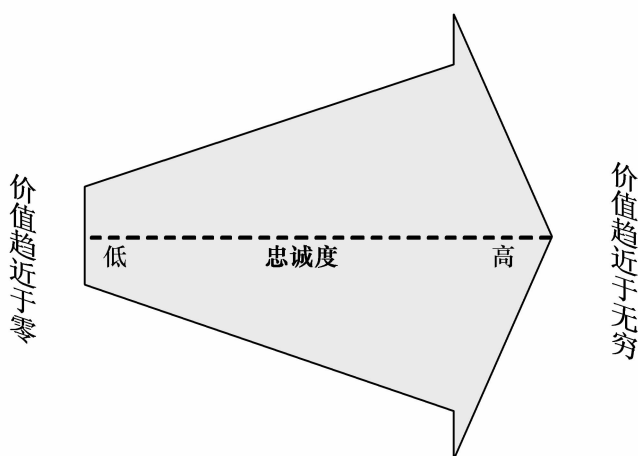


图 3-2 忠诚与价值的关系

忠诚的人会获得更多的机会，也会创造更大的价值。忠诚的员工能助推企业快速成长，缺乏忠诚的员工则可能带走企业的机密，出卖企业的信息，将企业送上断头台。没有企业敢要一个不忠诚的员工。

杨霖是一家网络公司的技术总监，由于公司改变了发展方向，他觉得这家公司不再适合自己，决定换一份工作。

杨霖原来的公司在业界具有较高的知名度，因此，以杨霖的能力和资历找份工作并不是件困难的事。以前就有很多公司试图挖走杨霖，但都没有成功。所以，这一次，在杨霖自己想离开的情况下，很多公司都抛出了令人心动的邀请。

最终，他选择到一家大型的公司去应聘技术总监，这家公司在全国乃至世界都很有影响，很多业界人士都希望能到这家公司来工作。对杨霖进行面试的是该公司的人力资源部



总监和负责技术方面工作的副总裁。

“我们很欢迎你到我们公司来工作，你的能力和资历都非常不错，我听说你原来的公司正在开发一款新型 ERP 软件，据说你提了很多非常有价值的建议，我们公司也在做这方面的工作，不知道你能否说一下这款软件的情况，你知道这对我们很重要，而且这也是我们为什么看中你的一个原因。请原谅我说得这么直白。”

“对不起，你们问我的这个问题恕我不能回答，我有义务忠诚于我的公司，即使我已经离开，到任何时候我都必须这么做。”杨霖说完就走了。

杨霖的朋友都替他惋惜，因为能到这家公司工作是很多人的梦想。但杨霖并没有因此而觉得可惜，他为自己所做的一切感到坦然。

没过几天，杨霖收到了来自这家公司的一封信，信上写着：“你被录用了，不仅仅因为你的专业能力，还有你忠诚。”

其实，这家公司在选择人才的时候，一直很看重一个人是否忠诚。他们相信，一个能对自己原来公司忠诚的人也可以对自己的公司忠诚。这次面试，很多人被刷掉了，就是因为他们为了获得这份工作而对原来的公司丧失了最起码的忠诚。这些人中不乏优秀的专业人才，但是，这家公司认为：一个人不能忠诚于自己原来的公司，那么很难相信他会忠诚于别的公司。

美国著名企业家艾柯卡说过“无论我为哪一家公司服



务，忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的企业和员工，到任何时候都是如此。”其实，一个人的忠诚不仅不会让他失去机会，反而会让让他赢得机会，除此之外，他还能赢得别人对他的尊敬和敬佩。

企业提供的工作机会往往会偏爱具有高度忠诚度的人，而一个人要想成功进入一家企业，首先必须是一个忠诚的人。

忠诚本身就是一种资本，忠诚最大的受益人是自己。忠诚是一条双行道，付出一份忠诚就能够收获一份回报。当员工对老板和同事付出忠诚时，就会获得老板和同事给予的忠诚和帮助，就能分享到公司发展壮大带来的荣誉和自豪感，个人的价值也会随着企业的壮大而水涨船高。

要想证明你的价值，首先要证实你的忠诚！

◇忠诚是能力的统帅

爱默生曾说过：“修养的本质如同人的性格，最终还是归结到忠诚度这一项道德上。”许多企业在招聘员工的时候，有两个选人标准：能力和品德。没有能力的员工，难以胜任具体工作岗位的需要，缺乏品德的员工会成为企业发展的潜在威胁。大多数企业第一看重的不是能力，而是品德。品德的核心即是忠诚。

忠诚是能力的统帅。员工如果想在工作中有所作为，得到上司或老板的信任，忠诚是唯一的捷径。能力是成功的资本但不是决定性因素，即使有的人自认为能力卓越，但是如



果没有忠诚的维系，做起事情来也不会投入所有的精力，更不能忠于自己的企业，维护企业的利益，严重的甚至还会损害企业的利益。

有一位才华横溢，拥有高学历的人，他持有两所名牌大学的博士学位，而且，他还写得一手好文章，在多家报纸上担任专栏作家，经常到一些大学里讲授写作知识，他的口才也非常好，他的演讲颇具煽动性，能够把数千人的热情点燃。

这样的人才，在就业方面应该有很大的选择余地。可是，他最近一直在为找工作的事发愁。原来，由于对企业缺乏忠诚，他已经臭名远扬了。

他先是在一家软件公司担任市场总监，工作不到半年，他向竞争对手出卖了公司的市场开发机密。

拿到出卖机密的款项，他跳槽到一家广告企业担任策划总监。三个月不到，他听说另一家广告企业待遇更好，不久便以自己掌握一个重要项目为诱饵让那家企业聘用于他。当新东家做完了那个项目后，便辞退了他，并将他列入永不聘用的“黑名单”中。

好在当时他还没有名声在外，找工作并不难，他很快又进入了一家服装销售公司，新公司聘他做总裁。遗憾的是，他还是没有珍惜这次工作机会，再一次出卖了老板。他把公司一批骨干人员带走，自己开了一家服装销售公司。但是，他的公司没有存活下去，半年不到就关门了，他只得又去打工。



十年多的时间中，除了自己创业之外，他一共待过 18 家单位，也先后背叛或出卖了 18 家单位。他是一个很有能力的人，加之他总是担任高层主管，所以他的背叛或出卖都沉重地打击了聘用过他的企业。所以，他很快就臭名昭著了。

结果，到头来他才发现，最受损失的是他自己，因为他被贴上了“不忠诚”的标签，被多个行业的企业列入了“黑名单”，成了一个不受企业欢迎的人。

越是有能力的员工，他们在背叛企业时给企业带来的损失就越大。所以企业最需要的是能忠于企业的员工。如果你想成功进入一家倾慕已久的企业，那么请拿出你的忠诚来。

“人无忠信，不可立于世。”缺乏忠诚的人丧失了起码的道德，丧失了做人的尊严，也丧失了发展机会和立足之本，这样的人即使才华横溢，最终也会遭到他人的唾弃和企业的抛弃。

为了防止企业中出现不忠诚的员工，牛根生为蒙牛制定了这样的用人法则：“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无才无德，坚决不用。”没有能力的员工，企业可以培养其能力，使其逐步提高工作能力，但一个员工如果没有忠诚，即使能力再强也不会为企业带来任何价值。

曾有人根据忠诚度的不同，用“人才类别矩阵图”把员工分为六大类型，如图 3-3 所示。

1. 既具有高度的忠诚度又具有超强的职业能力的人，

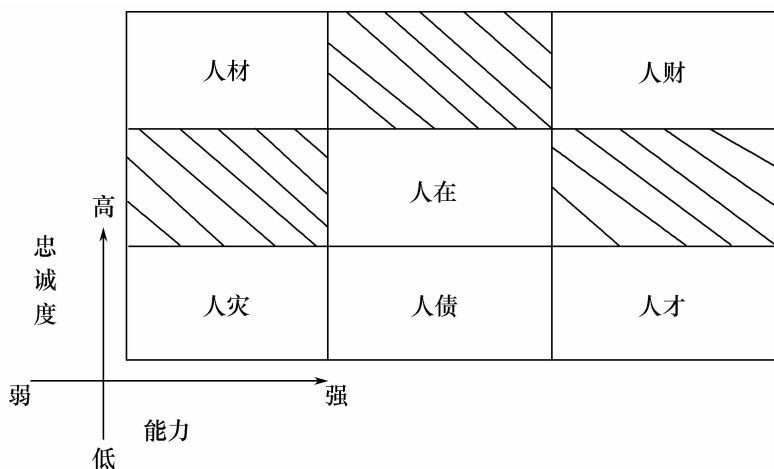


图 3-3 人才类别矩阵图

是企业的“人财”。这些人能够为企业直接带来财富，是企业最需要的，也是老板们最青睐的。

2. 忠诚度高，但能力尚有欠缺的人具有发展和培养的潜力，可以称之为“人材”。企业可通过开展业务培训，给予他们更多的实践机会锻炼他们，使他们不断提高自身的能力，成为“人财”。

3. 能力不强忠诚度又低的员工，可以称之为“人在”，这些人大多没有实际性贡献，是企业可有可无的人。

4. 能力很强，但缺乏忠诚度的人，可以称之为“人才”。这一类型的人有着丰富的知识技能，综合素质高，但是缺乏对企业的认同。因此，企业老板需要去同化和激励他们，以此来增加他们的忠诚度，使之成为企业的“人财”。

5. 有一定能力，但丝毫没有忠诚可言的人，可以称之为“人债”。他们不仅不能为企业创造财富，反而可能会把



企业好不容易积攒的财富消耗殆尽，成为企业的一种负担和债务。

6. 既无能力又无忠诚度的人，可以称之为“人灾”。这种人成事不足，败事有余，可能会给企业造成难以估量的损失和巨大的灾难，这些人是企业的严重负担。

忠诚是通向荣誉之路。没有忠诚，就没有机会，就没有将来。以忠诚为本的品德是做人的首要原则，是人生的风向标，它决定了一个人能够走多远。

用你的忠诚统率你的能力，你将能够走得更远。

◇忠诚是这样炼成的

一个人工作的动力，并非来自于物质的诱惑，而是来自对理想、信仰和宏伟目标的精神追求。而这种动力的大小，取决于他的忠诚度。

忠诚是一种归属感。它会令一个人不仅意识到自己属于这个企业，而且认为必须为企业做些什么。一个忠诚的员工应该忠于自己的企业，而不是忠于自己的领导或是其他某个人。作为企业的员工，不管自己多么优秀，如果想获得更好的发展空间，就要投入足够的忠诚，把自己的身心彻底地融入公司，处处为公司着想，成为一个值得信赖的人。

一个人失去了忠诚，就失去了成功的机会；守住了忠诚就守住了成功。忠诚是靠坚持练就的。哈雷公司总裁詹姆斯·奇默尔，在 40 多年的时间内像珍爱婚姻一样忠诚企业，就是最好的例证。



詹姆斯·奇默尔出生在哈雷摩托车的故乡——威斯康星州密尔沃基市。奇默尔说，也许正是这种“命中注定”的巧合，让他与哈雷结下不解之缘。

奇默尔刚上大学时，在哈雷公司找了一份开货运电梯的工作。尽管这是一份临时工，但是奇默尔仍感到非常兴奋，因为他终于能如愿以偿近距离地接触哈雷了！

大学毕业后，奇默尔义无反顾地进入哈雷公司工作，一干就是40多年。起初，他只是一个普通会计，凭借自己对公司的高度忠诚，他把账目记录核查得清清楚楚。由于为人低调且容易相处，以及出众的财务管理能力，他赢得了领导和同事们的信任，1990年，奇默尔被任命为公司财务总监。

财务总监是一份枯燥乏味而且具有高风险的工作，可是奇默尔在这个位置上一干就是15年。在担任财务总监的日子里，他总是想着怎样更合理地削减管理费用，如何筹措企业发展所需要的资金。

奇默尔对公司的忠诚，如同珍视自己的婚姻一样，由于长期在哈雷公司工作，他比别的员工更了解公司。而这一切，都被即将退休的哈雷前总裁布鲁斯坦看在眼里。2005年初，布鲁斯坦放心地把总裁的位置交给了奇默尔。此时，奇默尔已在哈雷公司工作了整整37年。

在漫长的岁月中，有很多员工离开了哈雷公司，也有很多新的员工加入进来，奇默尔却把根扎进了公司的土壤里，随着公司的壮大而开花结果。

忠诚的员工在企业中能够找到归宿感，他们会视公司为



自己的归宿。员工的忠诚对企业的发展相当于基石和大厦的关系，员工高度忠诚，企业的大厦就会固若金汤；员工缺乏忠诚，再坚固的大厦也会倒塌。所以，缺乏忠诚的人在企业中很难找到自己的位置。

忠诚不是一个华而不实的简单概念，而是需要员工落实在行动上，体现在行为上。图 3-4 就是一个忠诚的员工应该具有的 10 种行为。

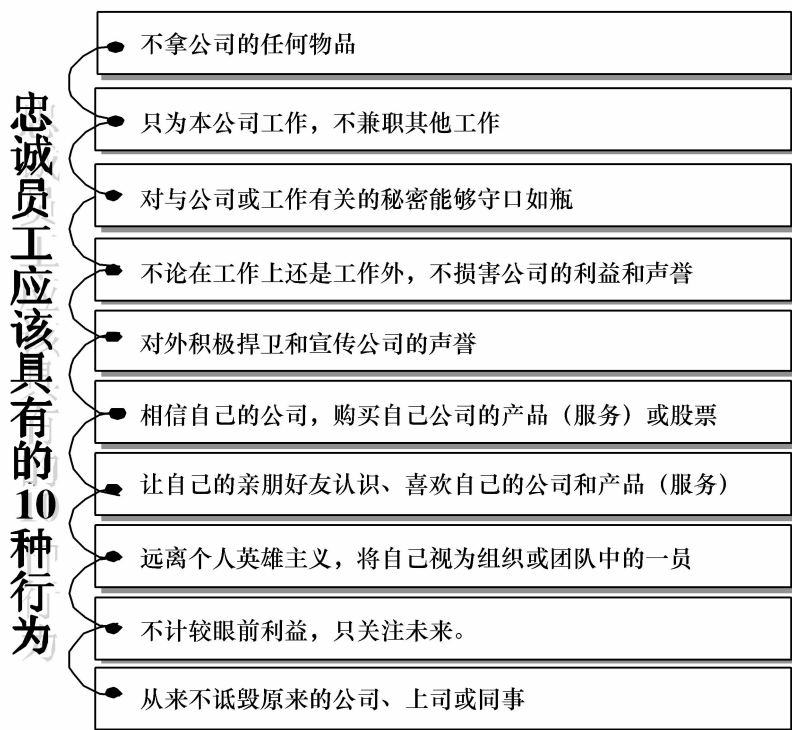


图 3-4 忠诚员工应该具有的 10 种行为

拥有了忠诚的态度，任何职业都可以变得神圣和崇高，用忠诚书写的人生，一定会熠熠生辉。



负责，创造双倍的价值

- ◆ 责任是工作的法则，工作就意味着责任。
- ◆ 责任到此，不能再推！
- ◆ 责任重在落实，落实重在行动。
- ◆ 负责不能停留在口头上，而要体现在行动上。
- ◆ 糊弄工作，就是糊弄自己；敷衍工作，就是敷衍生命。
- ◆ 对工作负责就是对自己负责。



◇永远不要忘记自己的责任

负责是在工作中尽到应尽的责任。责任是工作的法则，工作就意味着责任。一个负责的人可以创造出普通人双倍的价值。

美国总统奥巴马在就职演讲中呼吁：“这是个要负责的新时代，这个时代不是逃避责任，而是要拥抱责任！”选择了工作，就是选择了责任。然而，在企业中，逃避责任、推卸责任的情况却屡见不鲜。

一次，某公司开会讨论最近销售业绩不佳的问题。

营销部的员工说：“最近销售做得不好，我们有一定责任，但是最主要的责任不在我们，竞争对手纷纷推出新产品，比我们的产品好，所以我们很不好做，研发部门要认真总结。”

研发部的员工说：“我们最近推出的新产品是少，但是我们也有困难呀，我们的预算很少，而且还被财务削减了！”

财务部的员工说：“是，我们是削减了你们的预算，但是你们要知道，公司的采购成本在上升，我们当然没有多少钱。”

采购部的员工说：“我们的采购成本是上升了10%，为什么，你们知道吗？俄罗斯的一个生产铬的矿山爆炸了，导致不锈钢价格上升。”

营销部、研发部、采购部的员工同时说：“哦，原来如



此呀，这样说，我们大家都没有多少责任了！”

总经理最后说：“这样说来，大家都没有责任，难道责任在我这里吗？”

遇见问题找各种各样的理由，把责任推给其他的部门，是典型的不负责任的表现。“责任到此，不能再推！”员工接受了工作，就意味着做出了承诺，承担了责任。在责任面前，就要无条件地完成工作，而不能找任何拖延、推脱的借口。

一个优秀的员工看到的永远是自己的责任，他不会找任何借口或是理由，更不会漠视责任、将责任向外推，他会把所有的精力都用在最好地履行职责上。

美国前教育部部长威廉·贝内特曾说：“工作，是需要我们用生命去做的事。”承担责任，并不是每天准时上下班那么简单。真正懂得什么是责任的员工，即使是在生命的最后一刻，也不会忘记自己的责任，他会用生命诠释责任的含义。

2000年年初的一天，大连市一辆双层巴士司机黄志全，在驾驶公交车时突然心脏病复发。强忍剧痛，在生命的最后一分钟里，做了三件事：

——把车缓缓地停在路边，并用生命的最后力气拉下了手动刹车闸；

——把车门打开，让乘客安全地下了车；

——将发动机熄火，确保了车和乘客的安全。

知晓这件事情的人无不为之感动，因为他



在生命的最后时刻依然没有忘记自己作为一名公车驾驶员的责任，坚持完成自己的使命，尽自己最后的一点儿力量确保了乘客的生命和财产安全。

时间再转到 2009 年 7 月 20 日。

这一天下午，镇江 11 路公交车司机曾峰驾驶途中因中暑出现昏厥，昏厥前他一脚将已驶入镇江闹市区的公交车踩死，随后歪倒在发动机上！乘客和赶来的交警无不称赞曾峰尽职尽责，而上了救护车才醒过来的曾峰却说：“上了我的车，我就要保证乘客的安全……”他的语气尽管虚弱，却透着坚定。

尽管在公交车司机中有黄志全、曾峰这样将责任视为生命的好司机，然而也有一些将责任视为儿戏的司机。福州就有这样一个年轻的公交司机，他在 2009 年 7 月 9 日下午的行车途中，不但与自己的女朋友交谈，甚至还当着乘客的面与年轻女子做出搂抱等暧昧动作，因此遭到了很多人的非议和谴责。

工作意味着责任，岗位意味着任务。每个人尽管从事的工作不同，岗位不同，但都有义务、有责任履行自己的职责。巴顿将军曾强调，在作战中每个人都应付出，到最需要你的地方去，做你必须做的事。其实在工作中也同样如此。

所以，当你在面对自己的位置和工作的时候，请时刻记住：这是你的工作，这是你的责任。

◇负责，关键看行动

责任重在落实，落实重在行动。一个员工，不是说了愿



意负责的话就是负责任，而是需要用真正的行动承担起自己应负的责任。一个人责任感的强弱不是体现在对责任的认识上，而是真切地体现在行动上。

每一个人在工作或生活中都会扮演不同的角色，而这些角色的共同点是都需要“负责”。从某种意义上说，角色扮演得成功与否就取决于你对职责的履行程度，也就是说，“负责，关键看行动”。

市区一家幼儿园公开招聘园长，由于待遇优厚，报名者甚众，其中甚至有专攻幼儿心理学的女研究生和多名早已有了职业和稳定收入的女大学生。

但经过考试，最终被录取的，却是一个扎着小辫子的姑娘，她叫梅眉，只有中专学历。为什么众多才华横溢的高学历人才反而败在了一个学历不高的知识有限的小姑娘手里呢？

最后一轮面试的考场，设在了二楼。在二楼拐角处有个脏兮兮的小男孩，拖着鼻涕，正站在那里泪汪汪地等着什么。当众多的应聘者由于急着面试匆匆从小男孩身边走过时，只有梅眉一人停了下来。她掏出手帕给孩子擦掉鼻涕，还安慰他说：“小弟弟别哭，是不是找不着妈妈了？姐姐带你去找妈妈。”梅眉把小男孩抱到楼下，给他唱歌，还给他讲故事，约莫 10 分钟后，有一位妇女急匆匆地赶来，她正是小男孩的妈妈。

当梅眉走进面试的考场时，她迟到了，被排在面试的最后一个。面试的题目是做一个关于“负责”的 5 分钟演讲，



前面的人个个激扬澎湃、声情并茂，几乎每个人都滔滔不绝；轮到梅眉时，她没有什么长篇大论，只说了大约1分多钟。

当园方宣布最终被录用的人是梅眉时，许多应聘者觉得不公平，她们觉得梅眉在面试时的表现并不是最好的，甚至还迟到了。

听到应聘者们议论纷纷，园方为大家播放了一段录像，录像的内容是：众多应聘者由于急着面试而对小男儿视而不见，只有梅眉抱着男孩去找妈妈。原来，这才是园方安排的真正面试。看到这段录像，其他应聘者都羞愧地低下了头。

其他应聘者尽管知识渊博，学历过硬，说起“负责”来也是滔滔不绝，却恰恰缺少一种负责的态度。而梅眉尽管没有什么掷地有声的“硬性”条件和华丽的言语，却用自己的行动诠释了负责的含义，所以她成为最终的胜利者。

说起来头头是道，行动上毫不作为，是许多人的通病。负责不能停留在口头上，而要体现在行动上。责任心是一切行为的根本，以责任为本就是要说到做到，对企业负责，对客户负责、对工作负责，对自己做出的承诺负责。

张民是一家快递公司的快递员，一天，他接到一项任务，就是要在下午三点半时将一份快递送到某公司的前台。他计算好了路程，就骑着电动自行车出发了。

送完了前几份快递，已经是下午两点了，他看了一下表，决定去送三点半的那份快递。正在他的行车途中，忽然



从路边横着跑过来一个小孩，眼看就要撞上了。他为了躲让那个小孩，猛一拐把，连人带车摔在地上。

等张民爬起来，看看孩子，又看看自己，发现都没什么事情，才长出了一口气。可是再一看自己的自行车，轮胎已经变形了。他抬起手腕一看表，已经三点了，无论是修车还是坐公交车都已经来不及了。于是他立刻叫了一辆出租车，直奔那家公司而去。

出租车赶到那家公司的办公楼后，张民跳下车就以最快的速度冲向前台，到了前台一看表是三点二十八分，他松了口气，对前台小姐说：“我是来送快递的，麻烦您签收一下。”

这时，旁边出来一位先生对张民说：“我是这个公司的行政部经理，把快递交给我吧。”

经理一边签字一边问：“我刚才看到你是从出租车里出来的，你们公司的快递都是打车送吗？那成本不是很高吗？”

张民不好意思地说：“我们都是骑电动车的，可是刚才我的车坏在路上了，为了不耽误时间，只好打车了。”

经理签完字，将单据交给张民，又问：“你为什么不住公交车呢？打车的费用你们公司会报销吗？”

张民说：“坐公交车来不及了，这打车的费用是我自己掏的，但这也比耽误了客户的快递好啊！”

经理说：“原来是这样啊。我们公司有很多快递业务，打算找一家快递公司长期合作。听你这么一说，我觉得你们公司有你这样的快递员，一定是家可靠的公司，明天请你们



的经理来我们这儿一趟，我们想和你们签一份长期合作协议。”

于是，那家公司成了张民所在的快递公司的最大的客户，而张民也在不久就被升为快递员的业务主管了。

工作是实现人生价值的舞台，一个人的价值一般都是通过工作来体现的。要想在公司里获得成功，就必须在行动中有完美的表现，而要有好的表现首当其冲就是要树立高度负责的职业精神，这是做好一切工作的根本和提升工作能力的保证，也是赢得上司赏识和同事尊重的前提。

敢于承担责任的员工将被赋予更大的责任。他们会把对客户的承诺当做责任，会尽心尽力、保质保量地完成每一件任务，给客户一个满意的交代。有这样的员工，才能缔造伟大的企业，才能让企业从一个胜利走向另一个胜利。

◇对工作负责就是对自己负责

一个人不论做什么工作，都应该把自己的工作当做一项神圣的使命。不论工作条件有多么困难，或需要多么艰难的训练，员工应始终用积极负责的态度去进行。只要持有这种态度，任何人都会成功，也一定能实现目标。

一个员工敷衍工作，哪怕就是片刻，都是在对自己不负责任，都会让自己的价值有所损失。

有个老木匠向老板递了辞呈，准备离开建筑业，回家与妻子儿女享受天伦之乐。老板舍不得他的好员工离开，问他能否帮忙建最后一座房子，老木匠欣然允诺。但是，显而易



见，他的心已不在工作上，他用的是废料，出的是粗活。

等到房子竣工的时候，老板亲手把大门的钥匙递给他。“这是你的房子，”他说，“我送给你的礼物。”

老木匠震惊得目瞪口呆，羞愧得无地自容。如果他早知道是在给自己建房子，他怎么会这样漫不经心、敷衍了事呢？

糊弄工作，就是糊弄自己；敷衍工作，就是敷衍生命。所有的员工都应该将负责作为自己的底线，认真做好在职的每一份工作，即使是在离开企业的前一天也要尽职尽责地工作。

有的人总想“反正都在给别人干活”，工作起来就马马虎虎、敷衍了事；而有的人认为“工作是给自己干的”，所以他们的工作总是认认真真、尽心竭力。前者最后的结果不是被其他人代替就是被企业抛弃，而后者会脱颖而出，成为最有价值的员工。

张芳本科毕业以后，只身来到北京，想闯荡出自己的一片天地。可是刚到北京，她身上的钱和证件全部被小偷给偷走了。没有了证件，好的工作根本找不到，无奈之下，她只得得到一家公司里做起了清洁工。

张芳并没有抱怨，而是踏踏实实地工作。后来张芳发现，她每次打扫垃圾桶时，里面都有很多废弃的文件。她觉得这样处理极为不妥，这栋写字楼里有很多家公司，说不定其中就有自己公司的竞争对手。

如果废弃的文件就这样整张地丢在垃圾桶里，万一被对



手看到，说不定就会泄露公司的商业机密，从而给公司带来损失。于是她就趁清扫总经理办公室的机会，向总经理提出了自己的看法。

总经理听完心中一震，急忙叫来秘书询问。原来公司的碎纸机两个月前坏了，但负责办公室物品管理的员工当时很忙，一直都拖着没去买，后来渐渐地就把这件事忘得一干二净了。

总经理得知后很生气，将失职的员工批评了一顿，又表扬了张芳。在得知她是一个本科毕业生后，总经理非常惊讶，在她看来，一个本科生能把清洁工的工作做得如此细致，简直是不可思议。

总经理对张芳说：“一个大学生，能够从清洁工这样的职位做起，还能处处都想着维护公司的利益，真是难能可贵啊。”后来，张芳就被升任为总经理的秘书。

对工作负责就是对自己负责。在职场中，责任感、发展的空间和机会往往是成正比的，也就是说，越敢于承担，就越有发展空间。优秀的员工即使是做清洁工，也不会对工作打一丝折扣，因为他们知道，对工作打折，也就是对自己的前途和发展打折。

一个优秀的员工，一定会不断地给自己增值。责任是一个人自我增值的最大砝码。员工的价值得到提升时，他必然能得到相应的位置，同时可以获得与之对应的责任（如图3-5所示）。

如果一个人不知道对谁负责，不知道为谁工作，那么他

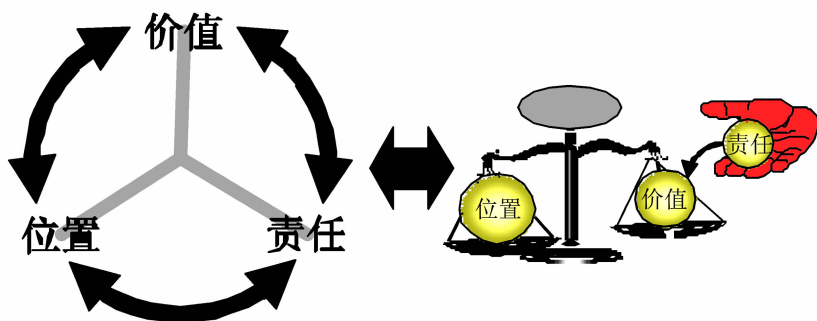


图 3-5 责任是自我增值的砝码

永远都找不到合适的位置。每个员工都要意识到：你与其说是在为企业工作，还不如说是在为自己工作；与其说是对领导负责，还不如说是对自己负责。

如果你能将责任植根于内心，让它成为你脑海中一种强烈的意识，并将负责落实到行动上，你就会表现得更加优秀，就能创造出双倍的价值。



专注，让你的价值外现

- ◆ 一心向着自己目标前进的人，整个世界都给他让路！
- ◆ 曾国藩说过：“坐这山，望那山，一事无成。”
- ◆ 朝三暮四是理想的绊脚石，急功近利是成功的拦路虎。
- ◆ 因为专心，所以专注；因为专注，所以专业。
- ◆ 心心在一艺，其艺必工；心心在一职，其职必举。



◇只有专注者才能成功

1991 年的一个周末，全球最富有的两个人：沃伦·巴菲特和比尔·盖茨第一次见面了。晚饭的时候，盖茨的父亲问了大家一个问题，人一生中最重要的的是什么？这两位商业界的领袖英雄所见略同地回答：“专注”。

专注就是将时间、精力和资源放在一个既定的目标上，全神贯注、刻苦钻研，只为做好一件事情，最终有所突破；专注就是集中精力、专心致志，不受任何内心欲望和外界诱惑干扰，对既定的方向不离不弃，执著如一。

一直以来，专注就是巴菲特前行的重要指南。专注是什么？是对于完美的追求和对专业的精益求精。正是专注让他裹紧自己所有能粘住的雪，疯狂地吸收更多的能量，将事业越滚越大。

在期待致富的热情的驱使之下，他研究了大量股票，一头钻进图书室和长期在地下室认真研究别人动都不想再动的陈旧的股票记录。他每天早晨要认真阅读几份报纸，每次就像痛饮可乐那样贪婪地品味《华尔街日报》，甚至要求送报人等在他回家的路上，以便自己在午夜时分可以看到最新的报纸，而当第二天早上报纸开始发售的时候，巴菲特已经把当天报纸里面的内容全部吸收了。

他几乎不关注商业以外的任何事情——艺术、文学、科技、旅游、建筑，因此他可以完全专注于自己的所爱。他在 30 年的时间内曾偶尔住在好友凯瑟琳·格雷厄姆的客房里，



但是却从未注意到浴室中有一幅毕加索的真迹，“我只知道那儿有免费的洗发水”。

“一心向着自己目标前进的人，整个世界都给他让路！”用这句话描述沃伦·巴菲特再合适不过了。因为他的专注让他拥有了自己的财富王国。

在现实中你可能会发现，同时迈出大学校门的毕业生，大家的条件基本相同，但是几年，十几年，几十年之后，他们之间却有了较大的差距，形成这种差距的原因之一就是专注程度的不同。

心理学家为一个班的毕业生出了这样一道题：五楼的地板上放着一个篮子和一些鸡蛋，这些鸡蛋恰好能装满一篮。怎样安全地把五楼的鸡蛋提到一楼？

学生们的答案五花八门，有的说分两次提，有的说分三次提，还有几个学生说把鸡蛋放进一个篮子里一次性提下楼。

20年后，那些回答“把鸡蛋放进一个篮子里一次性提下楼”的学生居然都有所成就。因为他们认识到：将鸡蛋放进同一个篮子里，自己的注意力也会全部集中到篮子上，容不得自己出一丝差错，这样能快速高效地将所有的鸡蛋提下楼。

将所有鸡蛋放进一个篮子里，并不是为了孤注一掷，而是为了更加专注，更加有精力看好所有的鸡蛋。一个人不会因为打翻鸡蛋就一无所有，但是会因为缺乏专注精神而满盘皆输。



一个专注的人，往往能够把自己的时间、精力和智慧凝聚到所要做的事情上，充分发挥自己的智慧和才能，将事情做得尽善尽美。试想，当一个人将自己的时间和精力心无旁骛地投入到一件事情当中时，成功离他还会远吗？

◇见异思迁会一无所获

无论做任何事，专注于自己的所长，心无旁骛地完成自己的目标，才是重中之重。如果因为遇到了诱惑就见异思迁，则只能徘徊在半山腰上，永远到达不了成功的顶峰。

有一只兔子，天生就很会跳跃，所以它一直以总能获得“跳远第一名”的荣誉，感到无比自豪和光荣。一天，森林的国王宣布，要举办运动大会，来提倡全民运动。

于是，兔子就报名参加了跳远项目。果然兔子击败了鸡、鸭、鹅、小狗、小猪……等动物，得到了跳远金牌。

后来，有一只老狗告诉兔子：“兔子啊，其实你的资质很好，体力也很棒，只得到跳远一项金牌，实在很可惜。我觉得，只要你好好努力练习，还可以得到更多的金牌啊！”

“真的啊？你觉得我真的可以吗？”兔子似乎受宠若惊。

“没错啊，只要你好好跟我学，我可以教你跑百米、游泳、举重、跳高、推铅球、马拉松……你一定没问题啊！”老狗说。

在老狗怂恿之下，兔子开始每天练习跑百米、早晚还练习游泳，游累了，又上岸，开始练举重；隔天，跑完百米，赶快再练跳高，甚至想在撑竿跳比赛中夺魁。接着，又推铅



球，跑马拉松……

第二届运动大会又来了，兔子报名了参加很多项目，可是它跑百米、游泳、举重、跳高、推铅球、马拉松……没有一项入围，连以前它最拿手的跳远，成绩也退步了，只拿了第四名。

小兔子专注自己的跳远专长，总能够有所斩获，但是，它在旁人的怂恿之下，想要“全面发展”，结果反而得不偿失。其实小兔子的结局，正是很多人职业生涯的写照。

曾国藩说过：“坐这山，望那山，一事无成。”“这山望着那山高”的人要么想“三心二意，两头兼顾”，要么干脆“三天打鱼，两天晒网”，最终的结果是顾此失彼，一无所获。

李伟毕业后应聘到一家信息技术研究所工作，这份工作比较稳定，薪酬也不是很低，但是，在研究所待了一年之后，李伟发现原来大学的同学中有的出国深造，有的进入了外企，还有的尽管进入了民营企业，但是现在已经成为了公司的主管、经理。自己却在这里拿死工资，于是李伟毅然辞职了。

李伟离开信息技术研究所不久，就成功加入一家电气企业，成为一名技术人员。但经过一年多的奋斗，李伟仍旧是一名技术员，他心有不甘。觉得自己在公司的职业生涯已经走到了尽头，于是他做好了跳槽的准备。

李伟从电气企业出来后，又到了一家国际旅行社。随后不到三年的时间里，他又换了三份工作。不过他认为这些工



作都不适合自己，就又先后辞职了。

朝三暮四是理想的绊脚石，急功近利是成功的拦路虎。有些人像李伟一样耐不住寂寞、经不起诱惑，喜欢好高骛远、见异思迁，对工作、事业缺乏一种专注精神，结果是一事无成。还有些人心浮气躁，急功近利，总是期望速成，总想要用最快、最简单的办法去做事情，想要用最短的时间获得财富，这样下来根本无法安心做事，更别说有所收获了。

一个人只有专注于工作才能不断地提升自己。世界上没有一蹴而就的成功！员工要想取得成绩，就必须改掉见异思迁的坏习惯，做到心无杂念，将自己毕生的精力投入到其所从事的工作中去。

◇因为专注，所以专业

有这样一个故事：小猫和猫妈妈去钓鱼，猫妈妈安心钓鱼，一天钓了十多条鱼，而小猫一会儿追蝴蝶，一会儿捉蜻蜓，结果一天下来没有钓到一条鱼。故事虽然简单，却有深刻的寓意。正所谓：“因为专心，所以专注；因为专注，所以专业。”做人如此，干工作也是如此。

著名的马卡姆是伊里诺斯中央铁路局局长。他成功的第一步就是因为他把一件极小的事情做得非常彻底——在打扫车站的月台时，他扫得非常仔细。

马卡姆原来的上司杰拉尔德说：“第一次见到马卡姆时，我正坐在月台前的一个专车里，当时他穿着深蓝色的工作服，正在打扫月台。他那种扫月台的方法，引起了我的注



意。他不留一点尘垢，也不乱用一点气力，就好像工程师设计一项工程一样。后来我对他便格外留心。不久以后，我就让他在车站上做另外一项工作，想先试试他。他依然做得很出色，所以我便把他升为站长。”

马卡姆当初根本没有料到：仔细扫月台会成为他升迁至铁路局局长的第一个台阶。

专注可以让一个人的价值外现。清代纪晓岚曾说过：“心心在一艺，其艺必工；心心在一职，其职必举。”许多人专心于自己的工作，“用志不分，乃凝于神”，最终积累了自己的优势，并将优势转化为卓越的成就。

山东大学数学与系统科学学院信息安全研究所所长王小云，10年的时间只在做一件事情——潜心研究函数，专心破译密码。她最终连续攻破了 MD5、HAVAL-128、MD4、RIPEMD4 和 SHA-1 等世界著名的密码算法。

在破译 MD5 的时候，有 3 个月的时间非常辛苦，她经常每天干到凌晨两三点钟，但王小云不觉得苦，她觉得“只要受得了科研的苦，就没有吃不了的苦”。

王小云的心思完全放在了破译密码上面，后来在破解函数时，每走一步，她甚至都能准确地知道算法的难点在哪里。正因为如此，她最终成了为国内首屈一指的密码专家，成为世界同行瞩目的焦点。

“眼中唯密码”是专注，“十年磨一剑”即执著。王小云用自己顽强的毅力和专注的精神征服了一座又一座“密码高峰”。



专注永远是最难能可贵的品质之一。古往今来，成大事者，无不是专一而行，专注而攻。专注的人会主动追求卓越，而缺乏专注的人会在“合格”处停住脚步，甚至一直在“不合格”处徘徊。

卓越源于专业，专业源自专注，专注源自专心。对员工来说，专心是做好本职工作的最基本的要求，在专心的基础上，投入更多的时间、精力，就能做到专注。只有专心、专注了，你才能在所在领域拥有一技之长，进而使之精进为自己的专业；在专业的基础上再挖掘下去，将“简单”的事情重复做，你就可以成为专家（如图 3-6 所示）。

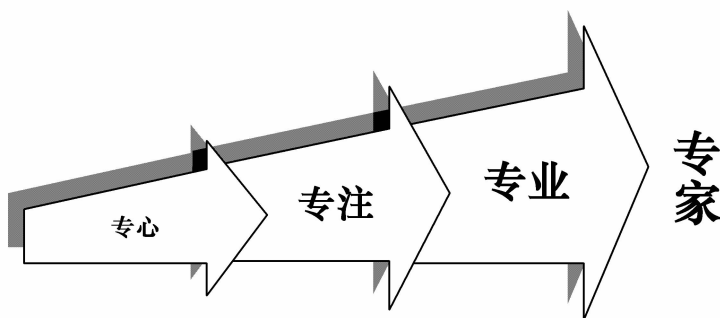


图 3-6 专心→专注→专业

只要专注于一个行业、一个领域、一种职业、一个岗位，将自己的毕生精力投入到所要做的事情上，同时注意拓展自己专业知识，挖掘深度，积累厚度，久而久之，你必然可以成为他人不可替代的专家。

提升能力，做最有价值员工

- 沟通实现价值
- 合作提升价值
- 执行锻造价值
- 创新创造价值





沟通实现价值

- ◆ 你的价值必定是在与人的沟通中实现的，与人交谈一次，往往比多年闭门劳作更能启发心智。
- ◆ 沟通是展现自信，展现自我的最好机会。
- ◆ 你在与同事沟通时要顾及对方的自尊，应尽量采用委婉的语言，用建议代替直言，用提问代替批评，努力去诉求共同的利益。
- ◆ 没有难以沟通的员工，只有不善于沟通的领导。
- ◆ 优秀的员工不仅会得到客户的认可，更会让客户对自己产生依赖感。



◇沟通的价值

人类社会的一切活动，都是信息制造、传递和接收的过程，因而沟通无时不在、无处不在。你的价值必定是在与人的沟通中实现的，与人交谈一次，往往比多年闭门劳作更能启发心智。

一个人具有良好的沟通能力，能让自己更为清晰地思考，可以增进与周围人的人际关系，获得更多的信息和合作渠道，因此，通过完美沟通准确表达出自己的愿望或看法是至关重要的，这样就可以让与你接触的人认识到你的价值。

李开复在苹果公司的时候，认识了一位名叫西恩的同事，这位同事是一个非常有才华的人，尤其在开会的时候，他得体的言辞能够完美地展现出他过人的才学、情商与口才，几乎让在场的所有人钦佩不已。

于是李开复就向西恩讨教有效沟通的秘诀。西恩说：“我的秘诀其实很简单：我并不总是抢着发言；当我不懂或不确定时，我的嘴闭得紧紧的；但是，当我有好的意见时，我绝不错过良机——如果不让我发言，我就不让会议结束。”

西恩会在别人都抢着讲话的时候，适时地争得发言机会。在别人向他咨询，而他又只是一知半解时，他会看是否有懂得这个问题的人，然后巧妙地把回答的机会“让”给他，如果没有，他就会说：“我不知道，但我会去查”，然后



在开完会后，找到问题答案。

李开复在与西恩的沟通中认识到：一个人只要把握好说话的度，选择好说话的时机，就可以得到周围人的尊敬。

沟通与其他工作一样，也需要诀窍。那些对自己的沟通能力自信的人，知道自己的价值在哪里，并且可以用信心发掘那些资产。这些具有良好沟通能力的人，可以为企业创造更多的价值。

沟通的成功与否，并不完全在于沟通的内容，而是取决于交流的对方是否认为你所解释的信息可靠而且适合。成功的沟通者知道对谁说，什么时候说，用什么方式说，该说什么，怎么说，更重要的是他们知道什么话可以多说，什么话该少说。具体的技巧如图 4-1 所示。

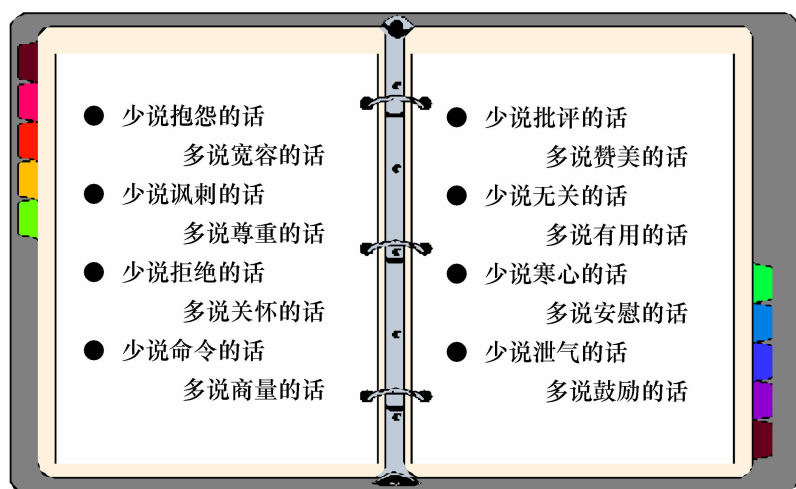


图 4-1 少说与多说



用语言来赢取胜利，是世界上最最有价值的技巧。如果你能用语言可以很有自信地与上司、同事、下属或客户等不同的对象进行沟通（如图 4-2 所示），就一定能够达到目标，实现你的价值。

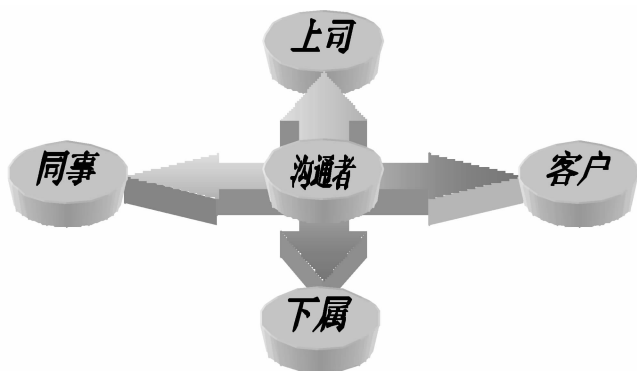


图 4-2 沟通需要与不同的对象进行

员工价值需要通过沟通、沟通、再沟通来实现。沟通无止尽，沟通能力的提高也没有止尽。因此，员工需要加强锻炼，提高自己的沟通能力。

◇与上司沟通

光做好工作是不够的，一个人是否能获得涨薪的机会和晋升的空间，在于能否让上司认识到你的价值。要想让上司认识到你的价值，就需要与上司有效沟通。

沟通是展现自信，展现自我的最好机会。无论是汇报工作、请示事项还是说服上司批准自己的请求，你均要讲究方法、运用技巧，以达到自己的目的。

李晓蒙大学毕业后，在一家房地产公司做文案策划。一



次，她的上司交给她一项重要的任务，上司已经提出了策划思路，让她按照这个思路做一个详细的策划方案就可以了。

李晓蒙仔细研究了一下，她发现上司的思路有一个致命性的错误，如果按照那个思路做策划方案，肯定会让效果大打折扣。

于是，她急忙去找上司，当时上司和全公司的领导正在开会，李晓蒙没有意识到自己沟通的场合不对，当着众人的面直截了当地说：我觉得您的思路有一些问题，应该这样做才对……她直接否定了上司，使得上司很下不来台，只得说：“那好吧，你暂时先别做这个方案了，我再看一看。”

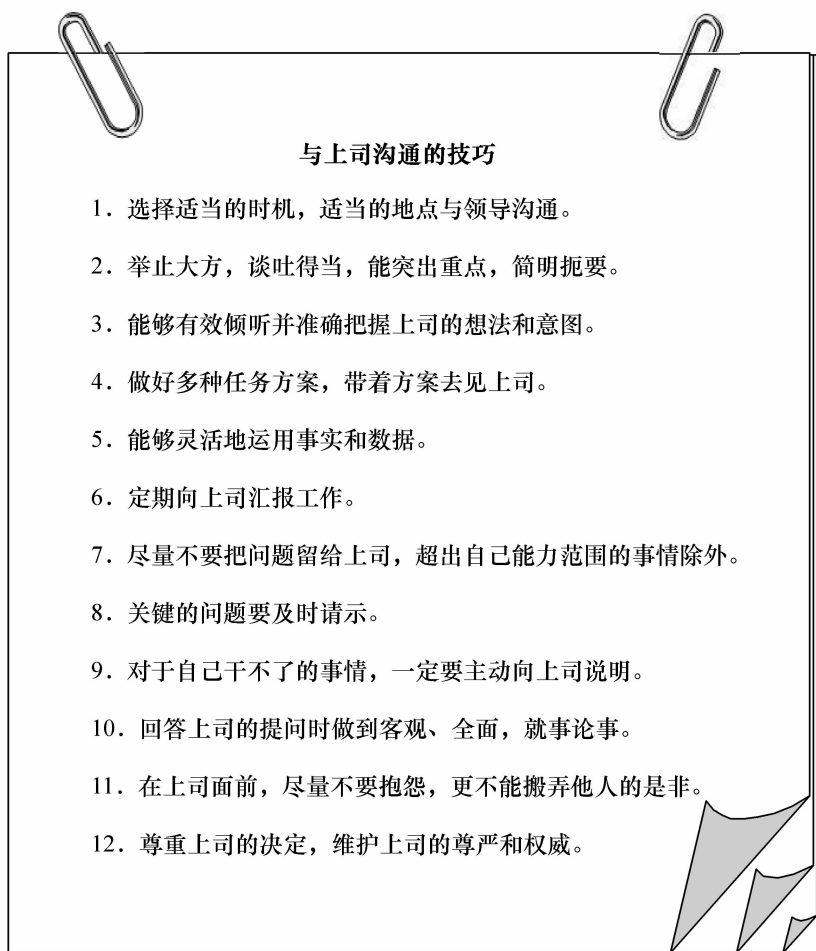
结果，上司把方案交给了另外一个同事做。这个同事也发现了思路的错误之处，但是他并没有当着许多人的面直接指出缺陷，而是私下同上司进行交流，促使上司主动改变了原有的思路，最终做出了一项让上司认同，又令众人满意的策划案。结果，自然是皆大欢喜。

李晓蒙从此也受到了领导的冷落。

领导毕竟是领导，作为下属，在与上司沟通时，要想让上司认可你，达到自己的目标，必须注意你的沟通方式。

在职场中，要想在芸芸众生中突出重围，通过与上司沟通来实现自己的价值非常重要的。积极、主动、及时与上司沟通，让上司知道你在做什么、做到什么程度，有何想法、采取了怎样的工作方式，就可以让上司看到你的价值。

因此，在与上司沟通时，你可以遵循下列几点进行，如图 4-3 所示。



与上司沟通的技巧

1. 选择适当的时机，适当的地点与领导沟通。
2. 举止大方，谈吐得当，能突出重点，简明扼要。
3. 能够有效倾听并准确把握上司的想法和意图。
4. 做好多种任务方案，带着方案去见上司。
5. 能够灵活地运用事实和数据。
6. 定期向上司汇报工作。
7. 尽量不要把问题留给上司，超出自己能力范围的事情除外。
8. 关键的问题要及时请示。
9. 对于自己干不了的事情，一定要主动向上司说明。
10. 回答上司的提问时做到客观、全面，就事论事。
11. 在上司面前，尽量不要抱怨，更不能搬弄他人的是非。
12. 尊重上司的决定，维护上司的尊严和权威。

图 4-3 与上司沟通的技巧

◇与同事沟通

对于一个人事业的发展和成功来说，良好的人际关系是一个很重要的条件。你如果处理不好与同事之间的关系，足以毁了自己的前程。

只是一味地做事，即使你做得再好，也不足以获得同事



们的认同，与同事们多沟通、多交流，才会让他们认识你、理解你、尊重你，但是在沟通时一定要注意方式、方法。

金小姐在职场上已经打拼了好些年了，各种各样的人和事，遇到过不少，本来也应该算是一个“交际能手”，但不知为什么，她总是很容易得罪人。她心里总搁不住事儿，有什么就说什么，从来不会隐瞒自己的观点。

有的同事把茶水倒在纸篓里，弄得一地是水，她会叫他不这样做；有的人在办公室里抽烟，她会请他出去抽；有的人爱没完没了地打电话，她就告诉她不要随便浪费公司的资源……她这样做是好心，因为上述情况如果让经理看见了，也免不了会受到批评的。

可是，好心没好报，她这样做的后果是把同事们都得罪了。每个人都对她有一大堆意见，甚至大伙一起去郊外也故意不叫上她。有一次她实在气不过，就向经理反映，没想到经理也不怎么支持她，并没有批评有错误的人，反倒弄得她在公司里更加被动。她非常想不通，明明我是实话实说，为什么结局会这样？难道做人就一定要虚伪做作吗？

当你劝告别人时，若不顾及别人的自尊心，那么再好的用心也是没有用的。直言不讳本身并没有错，但要考虑时间、地点、对象以及他人的接受能力。如果说话过于直率，言辞过于生硬或激烈，不但无法达到善意的初衷，而且有时会走向极端，给自己带来麻烦。

因此，你在与同事沟通时应尽量采取委婉的语言，用建议代替直言，用提问代替批评，努力去诉求共同的利益。如



果你能遵循下面的技巧与同事沟通，就会很容易达到沟通的目的了，如图 4-4 所示。

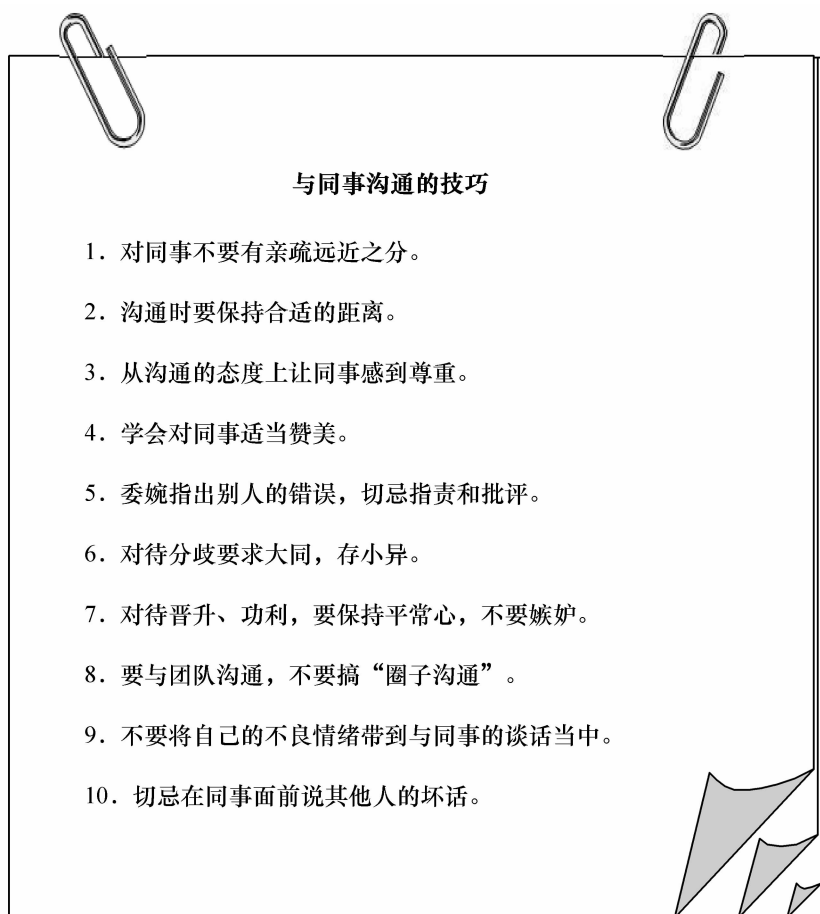


图 4-4 与同事沟通的技巧

◇与下属沟通

作为领导者，你很难依靠一己之力完成所有的工作，必须依靠下属的支持和合作。你自己一个人有实力，并不是真



正意义上的强，如果你带领的团队强，你的价值才会被真正地认可。

要领导团队就离不开沟通，所以，你必须学会与下属无障碍沟通。

于力恒靠白手起家创立了目前的公司，他有着极强的个人能力。在公司不断发展壮大的今天，于力恒的领导能力赢得了下属的尊重，在员工中有着极高的威信。于力恒也因此而非常自信。

渐渐地，公司的重要决策于力恒基本上不听取相关部门和人员的意见就自己做主，很多时候让下属参与讨论和提出意见只是一种形式。一天，于力恒因为儿子夜不归宿而大发脾气，他几乎不听儿子的任何辩解就把儿子臭骂了一顿，儿子也很生气：“爸爸，你总是这样，说是让我讲一下原因，而又不耐心分析我说话的意思，不信你重复一下我说的话？”于力恒一怔，仔细一想还真想不起儿子到底说的是什么。他恍然大悟。

第二天，于力恒约工程师讨论一个工程建设项目的问題，工程师仅仅用不到5分钟的时间就将自己的看法说完了。因为他知道，老板早就心中有数，一般不会考虑下属的意见。

于力恒听完后对工程师说：“我复述一下你的看法，你看我理解的对不对？”于是于力恒就将工程师说的每个意见都重复了一遍，并询问某个意见的细节。工程师感到很惊讶，于是他针对于力恒的重复又对细节进行了补充和完善，



不知不觉，他们便谈了两个小时。最后的结果是于力恒采纳了工程师的意见，对自己的想法进行了调整。他发现工程师在很多地方的想法要比自己周全多了。

于力恒大发感慨，原来重复别人的话还有这么大的收获，看来要真正管理好企业，就必须先摒弃自己的主观心态，静下心来积极地去同下属沟通。

“没有难以沟通的员工，只有不善于沟通的领导”。在管理实践中，领导和下属之间的地位实际上是不对等的。不少领导因为掌握了对下属的职业前途、工作业绩的控制权，而较少注意同下属沟通的方式和技巧。

所以，领导在与下属沟通时应该换位思考，注重细节沟通，重视下属的感受，不仅要表达出自己的想法，更要让下属喜欢听、愿意说，这样才容易使沟通达到好的效果。在沟通过程中领导者一定要掌握好与下属沟通的技巧，如图 4-5 所示。

◇与客户沟通

客户是企业的衣食父母，员工的工资是公司的客户给的。那些直接服务于客户的员工，只有在与客户沟通的过程中做到了令客户满意，才能为公司创造价值，也才能实现自己真正的价值。

裴楠是一家公关公司的消费品项目组的公关助理。一次，公司接受了一个为一家化妆品公司做冬季推广的项目。她陪同经理去和客户沟通。

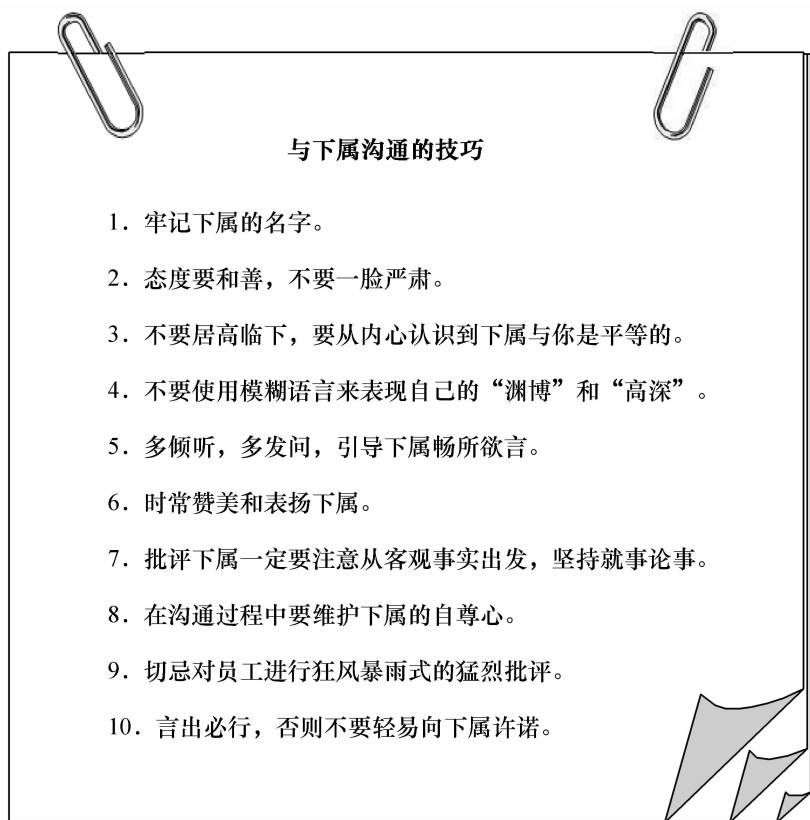


图 4-5 与下属沟通的技巧

客户想要在冬季推出美白产品，而裴楠认为美白产品的销售旺季是四月到九月，在干燥的冬天，突出保湿的特点才更为合适。更为难的是，在冬季，杂志、网络等媒体的选题都不会选择美白这个点来做，这会让美白产品的推出得不到相应的支持。

但是客户的态度很坚决，表示必须在冬季推出产品，而且相应的广告、宣传稿都必须上到指定的媒体上，否则他们将换其他的公关公司。



裴楠有些气愤，觉得客户素质低下，不讲道理。于是，借口上洗手间，并磨蹭了一会儿。等回到座位，正好经理在与客户告别。

送别客户，经理回过头对裴楠说：“你今天的表现让我非常失望。作为一名公关人，你不能挑客户的毛病，而应该尽量满足客户的要求。如果客户的要求不合理，你应该以自己的专业水准去引导，绝对不能消极对待。要知道你的工资是客户给的。你回去好好反思一下吧。”

经过了一天的反思，裴楠认识到了自己错在什么地方，向经理请缨再与客户沟通一下。

经理看了她一眼，问：“你打算怎么沟通呢？”

“我想先说服她推出保湿系列产品，如果他坚持要做美白产品，那我会尽量说服他加上保湿功效，如果他还是坚持己见，我会尽量满足她的要求，做一个令人满意的宣传方案。”裴楠说。

裴楠通过仔细分析找到了客户产品中有保湿成分的元素，说服客户同意将美白和保湿的功效结合到一起，将宣传点放在该元素上，而不只是局限在功效上。结果，她与客户的沟通非常理想，最终的宣传效果也令客户十分满意。

从此以后，裴楠得到了这个客户的认可，现在这个客户把所有的宣传项目都交给她来负责。

优秀的员工不仅会得到客户的认可，更会让客户对自己产生依赖感。他不会把注意力简单地放在短期的成败上，他会努力获取客户的好感，着重于建立长期而牢固的合作关系。



客户永远是第一位的！如果你必须直接面对客户，那么无论什么时候，你都要用心地去认识客户、理解客户、尊重客户并帮助客户。这不仅是你的工作，也是作为公司一员的價值所在。因此，你必须掌握与客户沟通的技巧，如图 4-6 所示。

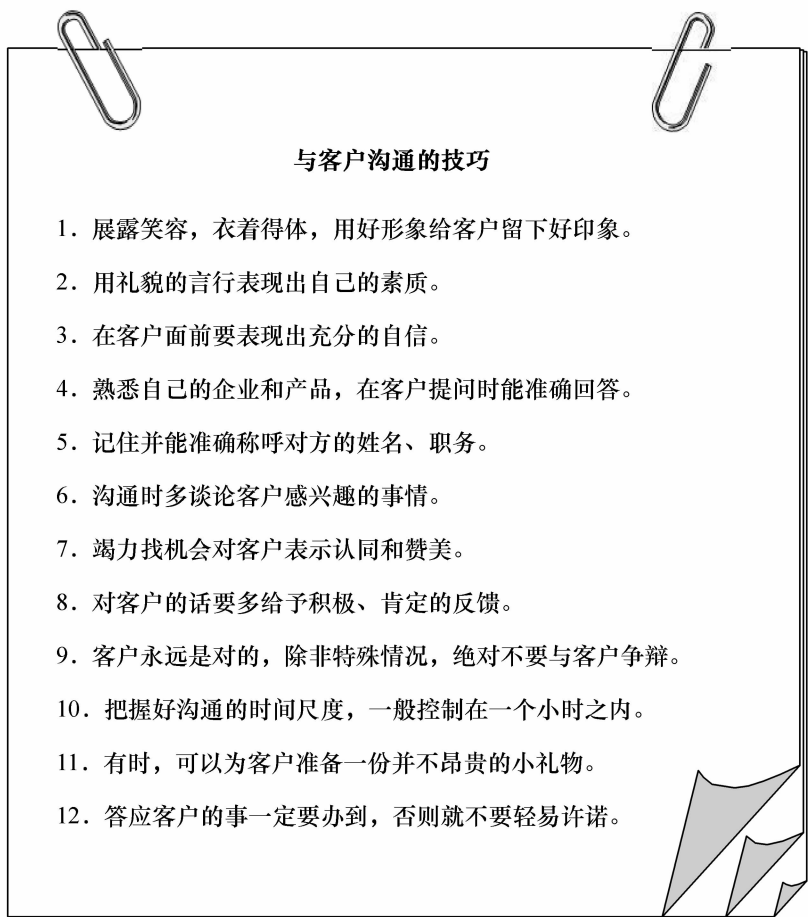


图 4-6 与客户沟通的技巧



合作提升价值

- ◆ 没有完美的个人，只有完美的团队。
- ◆ 小合作有小成就，大合作有大成就，不合作就很难有什么成就。
- ◆ 掣肘制衡，则易事难为；携手合作，则难事可成。
- ◆ 对自己的团队负责，其实也是在对自己负责。
- ◆ 一滴水放入大海，才能不干涸，一个人只有融入团队，才能有超越自我的成就。



◇团队合作是永恒力量

如今的社会是一个合作的社会，是一个高度专业化和复杂化的社会。没有与他人的紧密合作，只靠个人的智慧和力量只能获得一时的成功，永远不能获得持久的成功。据最新的调查显示：合作能力已经被社会各行业视为最为重要的能力。

团队合作是推动企业和个人发展的永恒的力量。团队是为了达成共同的目标而由相互协作的人组成的小组；团队合作则是团队成员为达到既定目标所显现出来的自愿合作和协同努力的精神。

没有完美的个人，只有完美的团队。懂得合作的员工才能以最快的速度融入团队中，找到自己的位置，实现自己的价值。

一个品性善良的信徒弥留之际，天使对他说：“哎！好人，你一生中做了这么多的好事，所以我将在你撒手尘世之前实现你的一个愿望。”

“谢谢，我的天使！我一生最大的遗憾就是从来没有见到过天堂和地狱。你可以在我死之前带我去看看这两个地方吗？”好人说。

“可以，先生。让我先带你去地狱吧，因为你反正最后要升上天堂的。”天使说。

好人和天使一起来到了地狱。在那里他们看到一个摆满丰盛食物的桌子。好人对天使说：“地狱的生活看来不错，



是吧？”

“耐心看一下，你就会看到别的。”天使回答说。

过了一会，晚餐的时间到了。一群非常瘦小的人来到大厅坐下来，每个人手里有一对 10 米长的筷子。他们用尽了各种办法想把食物送到嘴里但是都失败了，因为筷子太长了。

“这太惨了！他们怎能这样对待这些人？让这些人看到美味佳肴，但是不让他们吃到！”好人对天使说。

在天堂，好人看到同样的桌子和食物，每个人手里也有一双 10 米长的筷子。唯一不同的是每个人都会用筷子喂桌子对面的人。最后每个人都饱饱地享受了一顿美餐。

如果把天堂之人与地狱之人看成是两个团队的话，他们的区别就在于面对同样的情况，“天堂团队”通过成员间的相互协作最终实现了目标，而“地狱团队”的各个成员都在独自努力，即使付出了很大力气却没有任何结果。

如果一个人只考虑自己的利益，而不顾及团队的整体利益，那么这个团队就是一盘散沙，必然得不到很好的发展，而团队恰恰需要像铁板一样紧密团结才能获得发展，只有通过完美的合作才可以将团队由“散沙”变成“铁板”。

F1，中文称之为“一级方程式锦标赛”，是方程式赛事中的顶级赛事。F1 车手的风采万人瞩目，但大家一般不清楚，此项比赛的团队协作也至关重要。

团队协作最关键的就是中途进站加油换胎（PitStop）时的效率。在 PitStop 浪费一秒钟，就可能对比赛的胜负有



关键的影响。停站时的失误不但会损失时间，也可能引起火灾。而比赛时工作人员熟练的动作都来自平时的练习，车队通常会利用星期四下午和星期天的早上来练习 PitStop。Pit-Stop 是危险的工作，所以每一位工作人员都必须穿防火服，并且要戴安全帽来降低风险。这些工作人员在车队中都还有另外的正职，例如技师、卡车司机、备用品管理员等，而加油换胎只是他们工作的一小部分。

赛车每一次停站，都需要 22 位工作人员的参与。从他们的分工便可看出其协作的紧密程度。

12 位技师负责换胎（每一个车轮三位，一位负责拿气动扳手拆、锁螺丝，一位负责拆旧轮胎，一位负责装上新轮胎）。

一位工作人员负责操作前千斤顶。

一位工作人员负责操作后千斤顶。

一位工作人员负责在赛车前鼻翼受损必须更换时操作特别千斤顶。

一位工作人员负责检查引擎气门的气动回复装置所需的高压瓶，必要时必须补充高压空气。

一位工作人员负责持加油枪，这通常由车队中最强壮的技师担任。

一位工作人员协助扶着油管。

一位工作人员负责加油机。

一位工作人员负责持灭火器待命。

一位工作人员被称为“棒棒糖先生”，负责持写有



“Brakes”（刹车）和“Gear”（人挡）的指示板，当牌子举起，即表示赛车可以离开维修区了。而他也是这22人中唯一配备了用来与车手通话的无线电话的人员。

还有一位工作人员负责擦拭车手安全帽。

团队中的各个位置都有其存在的理由，都发挥着不可替代的作用。如果团队的每个成员在合理分工的基础上能够各司其职、各尽其责，最终一定能够使团队协作向系统化、流程化的方向前进。

作为企业员工，要认识到单凭自己一个人根本无法完成一个规模庞大的项目，所以，要想为企业创造更多的价值，必须具备合作意识和合作精神，将团队利益置于个人利益之上，真正地融入团队当中，尽自己本职的同时与团队成员协同合作。

小合作有小成就，大合作有大成就，不合作就很难有什么成就。团队合作可以调动团队成员的所有资源和才智，当团队合作是出自所有团队成员的自觉自愿时，它必将会产生一股强大而持久的力量。

随着任务复杂程度的提高，现在的工作对团队合作水平的要求也在提高。员工只有不断提高自己的合作能力，才能够接受更加重要而复杂的任务，才能实现最好的自我。

◇不拖后腿，要抱成团

一天，有一群螃蟹从海里游到岸边，其中一只想到岸上看一下大海以外的世界。所以它把八条腿都蓄积了力量，努



力地朝岸上爬去。

可无论它怎样执著、坚毅，却始终爬不到岸上去。原来，它的同伴们不允许它爬上去。每当这只好奇的螃蟹快要爬上堤岸的时候，同伴们争先恐后地拖住它的腿，把它重新拖回到海里。

这只可怜的螃蟹，在尝试了几次都没有成功之后，终于知道在同伴的羁绊下，它是不可能爬上岸的，于是放弃了。

“拖后腿”是一种个人诟病，也是企业中个别人的致命弱点。如果有人由于一己之私，或存有严重的嫉妒心，而惧怕竞争，千方百计竭尽倾轧，相互拆台，势必使团队陷入内耗，从而会造成团队的信任危机，动摇团队的合作基础。

李楠是一家公司的业务经理，他能力很强，也深受领导青睐。后来公司因为扩展需要，又招进来一个新的业务经理。李楠很看不上那位新来的员工，觉得自己处处比他强。

可是公司的领导偏偏很欣赏那位新员工，把许多重要的工作都交给他去做，这个新员工也不负众望，总能做出令人满意的成绩。李楠看到眼里很是嫉妒，所以处处与其作对，需要两人共同完成的工作，李楠也不愿意与他沟通，更不愿意给他帮一点儿忙。

领导从两人合作的结果中看出了一些问题，于是找李楠谈了一次话，委婉地表达了希望他能从大局出发，与新同事



搞好关系，同心协力共同干好各个任务的意思。可是李楠根本听不进去，依然我行我素，他觉得自己受到了排挤，反而对领导和新员工怨恨有加了。

后来，领导看到李楠并没有任何改变，又找李楠谈了一次话。在这次谈话中，领导激烈地批评了李楠，明确告诉他要他转变态度，搞好与同事的关系。

这让李楠非常恼火，他认为领导已经不信任自己了，于是他开始制造公司的各种谣言，甚至在网络上编造自己公司的丑闻，导致公司的声誉受到了很大的影响。当公司经过仔细调查，发现李楠的所做所为后，便马上将他开除了。

一个不会与同事精诚合作的人，一个随意污蔑领导、抹黑公司的人，一个总是对他人使绊，拖别人后腿的人，不仅会伤害同事、领导和公司，最终会伤害到自己。这样的人只会对企业造成损失，根本谈不上有价值。

掣肘制衡，则易事难为；携手合作，则难事可成。

在南美洲的草原上，火红的太阳似乎要把整个地面的水分都烤干。酷热的天气，让草原显得异常躁动。

一座土丘上的草丛突然蹿起了火苗，火势越来越大，形成了一个包围圈。土丘上无数蚂蚁被熊熊大火逼得节节后退，火的包围圈越来越小，渐渐地蚂蚁似乎无路可走。

这时候，不知道是哪个蚂蚁喊了一句：“咱们抱成一团，冲出火海去。”在这只蚂蚁的号召下，蚂蚁们迅速聚拢起来，相互紧紧地抱着，很快就形成一个黑乎乎的大蚁球。蚁球滚动着冲向火海。



在大火中，蚁球很快就被烧成了火球，外围的蚂蚁被烧得噼里啪啦哗哗作响，纷纷跌落，葬身于火海。最后蚁球终于滚出了火海，到达了安全地带。尽管这时候的蚁球已经小了很多，但它们中终究有许多生还者。

然后，这些绝处逢生的蚂蚁很快散开，去寻找合适的地方重建家园。

“抱成团”就是一种力量，它是力量的凝聚，是以合作的方式共渡难关，获得新生的必要方法。当团队成员紧密团结在一起时，就能爆发出无穷的力量。无此一抱，蚂蚁们必将葬身于火海；精诚团结则使它们的群体得以延续。

对自己的团队负责，其实也是在对自己负责。你的生存离不开团队，好像鱼儿永远也不能离开水一样。团队没有发展，那么个人的发展自然也就无从谈起。因此你需要立足于你的本职工作，不懈地努力，不辜负团队对你的信任。

一个积极向上的团队能够鼓舞每一个人的信心，一个充满斗志的团队能够激发每一个人的热情，一个协调一致、和睦融洽的团队能给每一位成员一份良好的感觉。团队的力量始终离不开团队成员的个人力量，团队力量不是个人力量的简单相加，团队成员之间的关系决定着团队的整体力量（如图 4-7 所示）。

只有团队成员心往一处想，力往一处使，将个体力量统一到一个方向上，才能使团队力量大于个人力量之和。这时候，团队力量可能是团队成员个人智慧的乘积，也可能是个人精神的平方值。



- ❖ 矛盾激化，互相拆台—— $1+1<0$
- ❖ 双方斗气，躺倒不干—— $1+1=0$
- ❖ 貌合神离，问题成堆—— $0<1+1<2$
- ❖ 相安无事，彬彬有礼—— $1+1=2$
- ❖ 发挥优势，取长补短—— $1+1>2$

图 4-7 成员关系决定团队力量

◇取长补短，价值互补

有一天，大象和蚂蚁发生了一场争论，他俩都认为自己的力气比对方大。大象说：“我能举起几吨的重物。”蚂蚁说：“我能举起超过自身体重 400 倍的东西。”

大象指着一棵大树对蚂蚁说：“你能拔起这棵树吗？”蚂蚁无能为力，大象却能用鼻子把树连根拔起。

蚂蚁走到一片草叶前，对大象说：“你能搬动这片草叶吗？”

大象试了半天，也不能用鼻子卷起地上的草叶，而蚂蚁却能背起草叶轻松自如地走动。

尺有所短，寸有所长。每个人都会有缺陷，都会存在“短板”问题，而世界是一个复杂的大系统，现实中许多问题具有极强的综合性，即便个人能力再强、智力再高、品德再高尚，单靠个人力量也很难创造奇迹。因此，员工要正确



看待他人的优缺点，学会取长补短。

齐桓公当初决定拜管仲为相，但管仲却拒绝了。

就在齐桓公觉得奇怪的时候，管仲表达了自己的看法：“臣闻大厦之成，非一木之材；大海之润，非一流之归也。您想成就霸业，必须要用五位人杰。”齐桓公问：“是哪五个人啊？”

管仲接着说道：“举动讲规矩，进退合礼节，言辞刚柔相济，我不如隰朋，请任命他为大司行，负责外交；开垦田地，种植作物，囤积粮食，我不如宁越，请任命他为大司田，负责农业；行军打仗，排兵布阵，激励将士，视死如归，我不如王子成父，请任命他为大司马，负责军事；执法公平、公正，不杀无辜，不诬无罪，我不如宾须无，请任命他为大司理，负责司法；敢于冒犯君颜，舍身进谏，忠言相劝，我不如东郭牙，请任命他为谏官，负责监察。你若想治国强兵，则必须用这五个人。”

此后，齐国建立了以管仲为核心的管理团队。隰朋、宁越、王子成父、宾须无、东郭牙五人分别因管仲的举荐担任了相应的职务。在他们的努力下齐桓公终于实现了“九合诸侯、一匡天下”的夙愿。

一个团队是由多种角色组成的，但人总是优点与缺点共存的。要组建高绩效的团队，就必须要用人之长、容人之短。团队并不是由一群完美无缺的成员组成的，团队成员也不可能没有缺点，每个人只要充分发挥自己的优势，抑制自己的短板，必然可以实现价值互补，为企业创造更多的价值。

一滴水放入大海，才能不干涸，一个人只有融入团队，



才能有超越自我的成就。如果一个人想让自己变得更优秀，就需要和许多优秀的人一起合作，大家互补、互助、互励、互动，不断发挥自己的价值，将自己的能力提升得更强。

所以，员工需要按照下面的方式，积极培养自己的合作意识和合作精神，不断提高自己的合作能力，让自己在团队中收获更多的价值（如图 4-8 所示）。

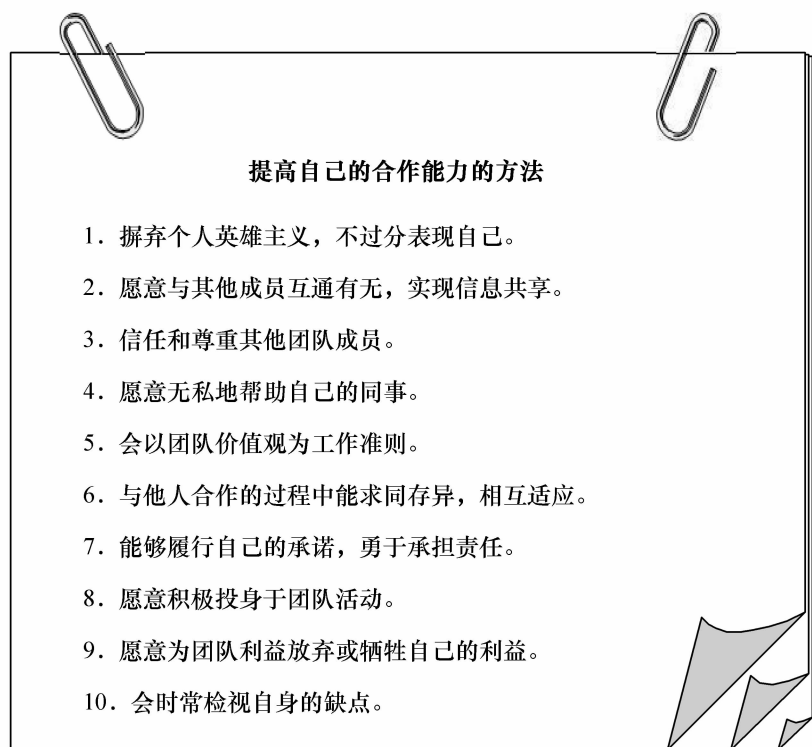


图 4-8 提高自己的合作能力的方法



执行锻造价值

- ◆ 著名的学者、管理专家汪中求曾说过：“中国不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行者。”
- ◆ 知道更要做到，做到更应做好。
- ◆ 执行重在到位。执行不到位，等于不执行；执行不到位，不如不执行。
- ◆ 不找任何借口体现的是一种在工作中主动执行、100%完成任务的精神。
- ◆ 你只有抛弃找借口的习惯，不找借口找方法，才能让所有的问题和困难为你让路。



◇知道更要做到

2004 年在北京举办的“杰克·韦尔奇与中国企业高峰论坛”上，中国的企业家曾这样问杰克·韦尔奇：“我们大家知道的都差不多，但为什么我们与你的差距那么大？”

杰克·韦尔奇的回答是：“你们知道了，但是我做到了。”

这个答案简单得出人意料，但却道出了执行的真谛：知道更要做到！

知道不能做到人只会“纸上谈兵”，一遇到什么问题，就无能为力了。下面的故事就是很好的启示。

森林中，一只狐狸和一只猫碰面了，它们聊了起来。

狐狸问猫：“你有多少种逃生本领？”

“我只有一种本领，就是爬到树上藏起来保护自己。”猫谦虚地说。

“就这本事？”狐狸不屑地说：“我知道上百种本领，而且还有满口袋计谋。我真觉得你可怜，跟着我吧，我教你怎么从追捕中逃生。”

就在这时，猎人带着四条狗走近了。

猫敏捷地蹿到一棵树上，在树杈上蹲伏下来。

“快打开你的计谋口袋，狐狸先生，快打开呀！”猫冲着狐狸喊道。可是狐狸已经被猎狗扑倒在地咬死了。

狐狸尽管知道千百种逃生的本领，但在需要用的时候却



一样也使不出来。假如它能像猫一样将爬树的技巧掌握透彻，最后也不至于丢了性命。

执行就是将知道变成做到的过程。著名的学者、管理专家汪中求曾说过：“中国不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行人。”执行需要把思想转化为行动，把战略转化为成果，只侃侃而谈而不积极行动根本不可能获得任何结果。

知道并能做到的员工才是好员工。因而我们总是强调知行合一，但是知与行之间存在着鸿沟，一些人往往知而不行。人们都知道在乘扶手电梯的时候要站在右侧，知道离开座位应将椅子归位，知道用完工作餐应将餐桌擦干净，可是又有几个人做到了呢？

那么员工到底要如何才能让自己从知道发展为真正做到呢？事实上，一个人要从“知道”升华为“做到”需要经过知识、态度和行为这三个层面的转变，如图 4-9 所示。

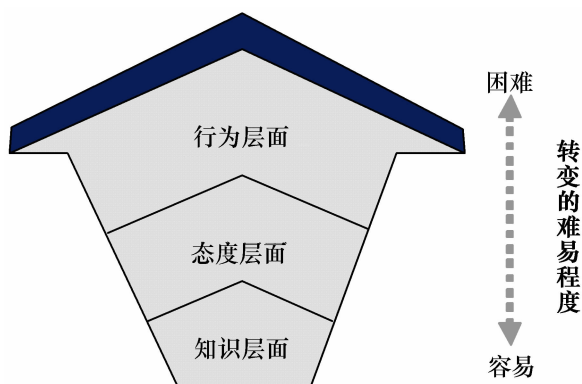


图 4-9 由“知道”升华为“做到”的三个转变层面



1. 知识层面的转变

这是一种直接的转变，即员工可以通过学习，接触大量的信息，获取丰富的知识，从而提升自己的知识层面。

2. 态度层面的转变

这一层面的转变需要员工调整自己的心态，改变悲观、消极的情绪，以乐观的情绪和积极的心态去做事。

3. 行为层面的转变

人在行为上发生变化是最困难的，这就要求员工将知识、态度应用到行动中去，并且不断改进，养成自身能够长久坚持的好习惯。

任何思想上的懒惰只能会让人止步不前。再多的知识、再伟大的智慧，如果不能应用到行动上，都是没有意义的。知道就要做到，员工不仅要明白、懂得，还要去行动和落实，否则所有目标的达成都会变得遥遥无期。

◇执行重在到位

知道更要做到，做到更应做好。这里的做好指的就是执行到位。

执行到位的问题是企业和管理者最重视的问题之一，舟山市蓝焰燃气有限公司曾就员工执行过程中的细节问题做过抽查。

“喂，煤气公司吗？我刚才去充煤气，他们说我家的钢瓶已过期，我想问一声，这钢瓶的检验手续，是不是在你们那儿办？要怎么办呢？”



一天下午，舟山市蓝焰燃气有限公司定海销售分公司的营业大厅接到了这样的一个用户电话。营业大厅接电话的一名女营业员只简单地告诉对方这不是本部门的业务，也没有告知他应找哪个具体的部门，并且在对方话未说完时，就把电话挂断了。

同样，在当天下午，普陀销售分公司、设计所、检验室、管道燃气制造分公司、液化气公司和特种燃气分公司都收到了一个前来咨询非本部门业务范围但属公司业务范围的相关业务的电话。

原来，这天的那几个用户电话是公司专门组织有关人员模拟用户打来的，为了不被识破，有关人员用的都不是公司里的电话。

之后公司对抽查与处理的结果在内部进行了公开通报，定海销售分公司营业大厅被抽查员工因服务态度生硬，被扣除考核分2分，定海销售分公司也被按照公司的相关规定进行了扣分。普陀配送中心因为在电话响铃四声时才接听电话也被通报批评。

一个优秀的员工，每时每刻都会以积极的心态去工作，他总会要求自己在电话铃响三声内把电话接起，并以端正的服务态度热情为客户提供帮助，而不会办事拖沓、慢待客户、执行不到位。

或许有些人会满不在乎地认为：偶尔一次执行不到位并没有什么。这种心态是非常可怕的，因为有时候“偶尔”的执行不到位会为自己、为企业、为社会带来严重的后果。



2009年6月29日凌晨2时40分，由长沙开往深圳的K9017次和铜仁开往深圳西的K9063次列车在湖南郴州火车站内发生侧面冲撞事故，造成3人死亡，63人受伤。

经调查，这起事故是由于在K9017次列车第二节车厢的制造过程中，一位操作人员安装制动软管时，违反操作规定，在没有确认折角塞门、防尘堵是否全部取出的情况下，将制动软管与折角塞门相连，致使防尘堵底盖遗留在折角塞门内，呈游离状态。当6月29日，列车运行至京广铁路郴州站，司机在进站前进行减速制动时，制动管风压将防尘堵底盖吸附在软管接头端部，造成制动主管风道堵塞，列车第二节至第十八节车厢制动力突然丧失，导致事故发生。

之后，事故直接责任者因涉嫌犯罪已移交司法机关处理，企业的相关负责人也受到了责任追究。

仅仅因为操作人员的执行不到位就造成了如此惨痛的悲剧，这无疑给所有人敲响了警钟。

执行不到位，等于不执行；执行不到位，不如不执行。只要做事就应该花大力气，把小事做细、做好。

执行力是员工必备的能力之一，它和员工的成长和发展密切相关。不会正确执行的员工是没有执行力和竞争力的。没有真正执行力的员工也没有价值。在企业中，最受欢迎的人，毫无疑问是执行最能到位的人。

执行重在到位。要想保质保量地完成任务，就要在执行的过程中做到四个到位：心态到位、姿态到位、行动到位、方法到位，如图4-10所示。

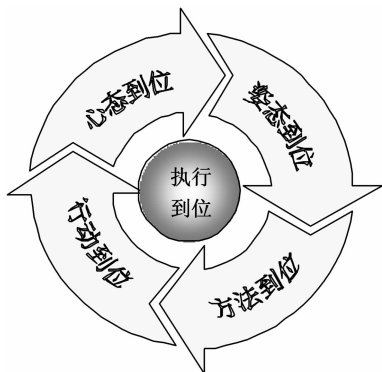


图 4-10 执行过程的四个到位

1. 心态到位

认真做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好。全身心投入到工作中，心无旁骛，用积极的心态去工作，才能将工作做好。

2. 姿态到位

为自己树立正确目标，并拥有百折不挠、坚持到底的信心和勇气，一心一意向着目标迈进。

3. 行动到位

为了达成自己的目标，进行周密的计划，然后毫不犹豫和拖延，马上付诸行动，并保证每天都能按时完成自己的计划。

4. 方法到位

坚信“工作一定有方法，方法总比问题多”，并能运用智慧，找到好方法，确保有效地完成任务。

上面的四个到位很好理解，却并不容易做到。因此需要员工在执行的过程中加以实践，不断提升自己的执行能力。



◇没有任何借口

没有任何借口是美国西点军校最重要的行为准则，也是许多企业要求员工必须做到的执行准则。在西点军校，当学员遇到教官问话时，只能有四种回答。

“报告长官，是！”

“报告长官，不是！”

“报告长官，不知道！”

“报告长官，没有任何借口！”。

在西点军校，每一位学员会想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任务去寻找借口，哪怕是看似合理的借口。当一位学员被派去执行一项任务，而他并没有很好地完成时，教官问起来，他只能回答：“报告长官，没有任何借口！”。

不找任何借口体现的是一种在工作中主动执行、100%完成任务的精神。

有一个公司因业务需要要做一份企业的宣传册，负责宣传册设计的是一位刚毕业的大学生，从始至终他一直积极、努力地投入到工作去，可是，他整整做了四个月的时间，还是没有完成整个设计。

经理问起来，这个年轻人振振有词地说：“公司缺乏设计必备的素材库，我一直在下载素材，所以耽误了工作进度。”

经理大为生气，“没有素材你为什么不早说？买一个素



材库多少钱？你的工资和你工作的价值又是多少？你自己不好好盘算一下，却把它当做完不成任务的借口，这只能说明你的执行力太差了。”

莎士比亚说：“聪明的人永远不会坐在那里为他们的损失哀叹，而是情愿去寻找办法来弥补他们的损失”。

不要让借口成为习惯，一旦养成了找借口的习惯，你的执行就会因拖沓或方法不当而大打折扣，你前进的道路就会被越来越多的问题所堵塞。

遇到问题就要解决问题，找到解决问题的方法才是最终的目标。你只有抛弃找借口的习惯，不找借口找方法，才能让所有的问题和困难为你让路。

1997年8月，海尔为了发展整体卫浴设施的生产，将33岁的魏小娥派往日本，学习世界上最先进的生产技术。学习期间她发现，试模期废品率一般都在30%~60%，设备调试正常后，废品率为2%。为什么不把合格率提高到100%呢？日本人认为不可能。然而作为海尔人，魏小娥的标准是100%。“要干就要争第一”，她拼命利用每一分一秒进行实验和改进。三周后，魏小娥带着先进的技术知识和赶超日本人的信念回到了海尔。

半年后，日本模具专家宫川先生来华，见到已是卫浴分厂厂长的魏小娥。面对一尘不染的生产现场、操作熟练的员工和100%合格的产品，他惊呆了：“有几个问题曾使我绞尽脑汁地想办法解决，却最终没有成功。日本卫浴产品的现场脏乱不堪，你们是怎样做到现场清洁的？2%的废品率、



5%的不良品率天经地义，你们又是怎样达到我们连想也不敢想的100%合格率的呢？”

“用心！”魏小娥的回答又让他大吃一惊。

用心，看似简单，其实不简单。一天，很晚下班的魏小娥吃饭的时候仍在想怎么解决“毛边”的问题。突然看到女儿用的卷笔刀使铅笔粉末都落在一个小盒里。由此得到启示，她顾不上吃饭，便在灯下画起了图纸。这样，一个专门接毛边的“废料盒”诞生了，也就避免了毛边落在现场或原料上，解决了板材的黑点问题。后来，因魏小娥在原料中无意发现了一根头发，她马上就给操作工统一制作了衣、帽，并要求统一剪短发。这样又一个可能出现2%废品的原因被消灭在萌芽中。终于，100%——这个被日本人认为“不可能”的合格率，魏小娥做到了。

当上级交代了任务以后，有的员工会惊呼：“这种任务怎么可能会完成？”于是，面对“不可能完成”的任务，他们不是找理由推脱，就是为无法完成任务找各种借口。然而，执行力强的员工，不论面对什么样的任务都会勇往直前、迎难而上，攻克所有的难题，将“不可能”变成“可能”。

拿破仑曾说：“没有人能阻止你成为最出色的人，只有你自己。”作为员工，你不管从事何种工作，担任何种职务，只要接到任务，就毫不犹豫地去执行吧，这样才能用成绩证明你自己的实力和价值。



创新创造价值

- ◆ 竞争无处不在，不创新就得死亡！
- ◆ 对于创新来说，方法就是新的世界。知识不是最重要的，最重要的是思路。
- ◆ 当前方的道路堵塞的时候，转换一下视角，人们往往能够看到另外一条“路”。学会不走寻常路，才会找到最快的捷径。
- ◆ 一流的员工主动创新，二流的员工被动创新，末流的员工拒绝创新。



◇不创新，就死亡

创新是人类为了满足自身的需要，不断拓展对客观世界及其自身的任职过程与行为结果的活动。创新能创造价值，它是人类的生存和发展之本。

竞争优势的秘诀在于创新，任何时候都是如此。

第二次世界大战期间，美国需要大量的飞行员，著名心理学家吉尔福特被指派去设计一项能够挑选出最佳轰炸机飞行员人选的性格测试系统。为此，吉尔福特使用了智力测验、评分系统及面试等多种方法。然而空军委派了一名没有经过心理训练的退役空军飞行员协助他的工作却使他大为恼火，因为他不信任这名退役空军飞行员。

于是，吉尔福特与退役飞行员分别挑选了不同的候选人各自进行试验。然而在随后的工作评审中，吉尔福特挑选的飞行员被击落毙命的人数远多于退役飞行员挑选的人选。吉尔福特为此沮丧不已，甚至想要自杀。但最终他没有那样做，他决心要找出其中的原因。

最后，他终于明白了自己失败的原因。原来退役飞行员说他问了候选人一个问题：“你在飞越德国时，如果遭遇德军防空部队的炮火袭击时会怎么办？”他淘汰了所有回答“我会飞得更高”的候选人，而挑选了违反飞行条例准则的人，例如那些回答“我不知道，可能我会俯冲”或“我会‘之’字形前进”或“我会转圈，掉头避开火力”的人。因为德国人也知道飞行准则，因而他们的战斗机会停留在云



端，准备将遭遇炮火后会飞得更高的美国飞行员击落。而那些与众不同的、具有创新能力而不局限于规则的飞行员才会更容易幸存下来。

缺乏创新能力的飞行员更容易丧命，同样，缺乏创新能力的企业和员工更容易在竞争中落败。托马斯·彼得斯曾说过：“距离已经消失，要么创新，要么死亡！”

比尔·盖茨曾不断地告诫他的员工：微软离破产只有12个月。他的意思是说，离开了创新，微软也许一年后就不复存在了。正是因为有这样的思想，他才能够带领微软不断发展，直至使它成长为业界的巨无霸。

在企业中，创新的主体是员工。具有创新能力的员工，往往拥有开阔的眼界，能够注意到决定成败的细节，并将这种细节转化为自己或企业的优势；甚至他还可以力挽狂澜，将一家濒临倒闭的企业从生死线上解救出来。

有位老板开了一家颇具规模的蛋糕店，但是由于蛋糕行业竞争较为激烈，且该店选址在一条相对偏僻的街道，所以该店一直经营惨淡，收支失衡，没半年时间就支撑不下去了。老板寝食难安，无奈地想把这家店低价转让出去。

这时店里的女员工碰到过一个女顾客，她想在蛋糕上写一些类似“亲爱的，我爱你”这样很亲密的话，可是又不好意思让别人知道。这名员工看到这种情况突发奇想，马上向老板提出了自己的建议：“在蛋糕上面不要写字，而是在卖出蛋糕的同时赠送一支糕点师用来在蛋糕上写字的专用工



具，这样顾客就可以自己在蛋糕上写一些祝福语，即使是隐私的话也不怕被人看到了。”

老板觉得这个建议不错，可以尝试一下，并印发了一些传单进行宣传。没有想到的是，在之后的一个月內顾客比平时增了两倍，他们都是冲着那支可以在蛋糕上写字的笔来的。这家蛋糕店的生意也红火了起来，许多顾客都慕名而来。

那名提出建议的女员工还帮店里出了一些好主意，如上网摘录一些最好的祝福语，印成小卡片送给顾客，以便顾客在写祝福语时参考等。她因此获得了老板的信任，成为了老板的得力助手。

当今世界，竞争无处不在，不创新就得死亡！一个创新的建议，能给企业带来巨大的效益，同时也能给自己带来更大的发展机会。

这名女员工通过自己在工作中的认真观察，获得了一个创新的主意，从而拯救了这家难以为继的蛋糕店，获得了老板的青睐。这说明了创新有时候会成为化腐朽为神奇的灵丹妙药，它可以让一家处于破产边缘的企业浴火重生。

老板青睐那些具有创新能力的员工，因为这种员工能够为企业提出建设性的意见和建议，从而为企业赢得发展的机会。他们有自己独特的工作方式和方法，总是能够出色地完成老板下达的任务。而那些不懂创新、死守一隅的员工，是不可能得到老板的赏识的。所以，每一个员工都应该转变思想，勇于创新。



◇创新不走寻常路

郎加明认为：“对于创新来说，方法就是新的世界，最重要的不是知识，而是思路。”

有一家电台请来了一位商业奇才做嘉宾主持，很多人很想知道他的成功经验。他却淡淡一笑，说：“还是我出道题考考你们吧。”

“某处发现了金矿，人们一窝蜂地赶去，然而一条河挡住了他们的去路，是你，会怎么办？”

有人说绕道走，也有人说游过去。嘉宾只笑不说话，过了很久他说道：“为什么非要去淘金呢？为什么不可以买一条船开展营运？”

众人愕然。他却说，“那样的情况下即使收很高的船费，宰得顾客只剩下一条短裤，人们也会心甘情愿。因为前面有金矿啊！”

当前方的道路堵塞的时候，转换一下视角，人们往往能够看到另外一条“路”。学会不走寻常路，才会找到最快的捷径。贝尔就说过：“创新有时需要离开常走的大道，潜入森林，这时你就会发现前所未见的东西。”

聪明的人最懂得运用智慧，当遇到问题的时候，他会停下来仔细思考，不停地转换思维，直到最好的方法浮出水面为止。

有个工厂的锅炉房后面有个老式的烟囱，是由砖砌成的。这个烟囱体积庞大且年久失修，烟囱被各种废渣和煤灰



堵死了。

冬天就要到了，供暖问题迫使单位要对这个烟囱进行维修，当时还没有专业的烟囱清洁公司，如果不能清理，只能拆掉重建了。厂长琢磨着“这个坚固的烟囱除了成了‘实心’的之外，没有任何的损坏，拆掉重建至少要花3万元钱。他便鼓励员工说：“谁把烟囱给通了，预算中的拆除费和重建费的10%就归谁。”

后来真有个员工把这事儿干成了。他是这样做的：先向领导申请了200块钱，全部买了“二踢脚”，然后绑一起在烟囱里面燃放，没等200块钱的爆竹用完，烟囱里面的灰就全被震下来了。

烟囱清了，厂子省了钱，那位员工也如愿以偿地拿到了3000元奖金。

思维有多广，方法就有多少。面对问题，你如果能换个角度，就可能得到一种更为经济、有效的创新方法。

“干他人不想干的，做他人不曾想的。”这就是一种创新。吴甘霖认为：“一流的员工主动创新，二流的员工被动创新，末流的员工拒绝创新。”不懂创新的员工所捧的都是泥饭碗，随时随地都可能被摔破。而创新能力强的员工手中永远捧着铁饭碗，这个铁饭碗的真正含义不是在一个地方吃一辈子饭，而是一辈子到哪儿都有饭吃。

创新是一个人取得成功的重要因素，员工的发展很大程度上也得益于积极进取、与时俱进的创新精神。任何人要想在企业中不断成长和发展，要想从一个胜利走向另一个胜利



就要坚持创新、创新，再创新！而企业的发展和壮大也需要大批创新型员工，这种员工通常有下列特征，如图 4-11 所示。

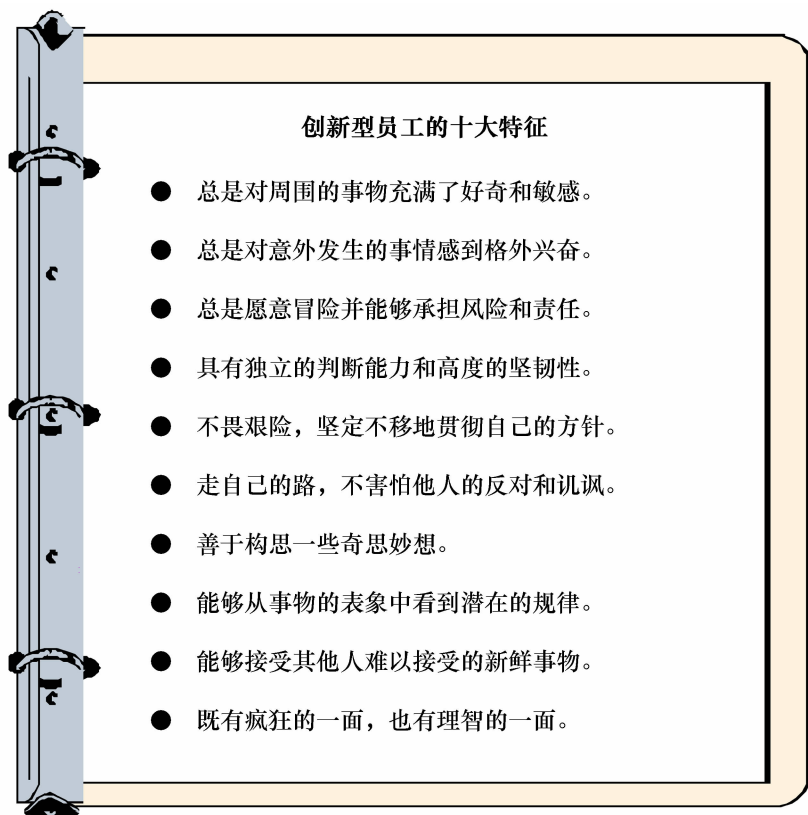


图 4-11 创新型员工的十大特征

◇你就是创新天才

一位名人在总结自己的成功经验的时候，说：“你可以超越任何障碍。如果它太高，你可以从底下穿过；如果它很



矮，你可以从上面跨过去。”

每个员工在遇到工作难题时，都要千方百计解决它。也许有的员工会说：我也想给公司解决难题，可惜我不聪明，想不到好办法。事实果真是这样吗？当然不是。世界上没有解决不了的难题，不是你想不到办法，而是你没有战胜困难、开拓创新的决心和勇气。

塞缪尔·S·麦克卢尔出身贫寒，没读过几天书，从童年开始，他就尝试做各种各样的工作。后来靠自学，他读完了中学的课程，又经历了很大的困难，才找到一份编辑的工作，他努力工作，得到了上司的赏识和提拔。

麦克卢尔渐渐把眼光投向了杂志，创建一份成功刊物的想法，占据了他的头脑，他希望自己能在这个行业有所作为。经历了重重困难，他的想法终于有了实现的机会——他的上司德拉蒙德先生信任他，帮助他创办了一份以他的名字命名的《麦克卢尔》杂志。

正当他满怀信心和力量，要大干一番时，经济危机却使得他的杂志陷入前所未有的困境，差不多就要完全失败了。面对衰败不堪的市场，麦克卢尔无法掩饰自己的沮丧和焦虑，他不禁怀疑起自己的眼光和能力。他觉得自己做了一件超出了自己能力的事情。

于是，麦克卢尔强打精神，来到了德拉蒙德先生面前，他垂头丧气，倾诉自己的苦恼，承认自己失败了，并坦承现在在做的工作完全超过了自己的能力。

德拉蒙德先生一直沉默地听着麦克卢尔的讲述，等麦克



卢尔情绪平静之后，他对麦克卢尔说：“假如一个人不是超过他的能力而工作，那说明他还没有最大限度发挥自己的潜力。”他还说：“你总会在最困难时找到最好的解决方案，而你也一定会因此进入到一个全新的领域，那时你会发现，再没有什么困难可以难倒你，也再没有什么力量可以阻止你向前。”

这番话让麦克卢尔为之一振，脸上的灰暗也一扫而光。他又全神贯注地投身于工作当中。以前他总是担心自己会遇到无法解决的问题，而现在他开始迎向难题和阻力，他发现，好像是在一种神奇力量的指引下，他总是能找到出乎意外的解决方案，他发现了自己从来没有发掘的一个领域——想象的领域，他的想象带领他离开常规与习惯，赋予他创造的能力，他总能创造性地解决问题，为他的工作迎来更大的发展空间！

从那以后，麦克卢尔不再感到工作只是一种压力。他虽然很忙，但却乐此不疲，总能感到轻松和快乐。

现实中，不单是麦克卢尔，每个人都可以成为创新天才，只要你记住这句话：“假如一个人不是超过他的能力而工作，那说明他还没有最大限度发挥自己的潜力。”

在一个人被困难吓倒时，他的创造力就会死去，他的思维会停滞不前，这时他只能望问题而兴叹，见问题就退缩。相反，那些具有超强创新能力的人从来不会丧失信心，他总会找到让问题迎刃而解的方法。

有三个著名演员应邀到一个剧场同台演出。他们向剧场



经理提出同样一个要求，即在海报上把自己的名字排在前面，否则，他们将拒绝演出。

三名演员同台献艺的消息早已传出，总不可能再将演出改为个人专场演出。何况这几位演员都是当红明星，得罪了哪一个都对剧场的经营不利，这确实让人头疼。

不过，剧场经理经过一番思索之后，终于喜笑颜开。

到演出那天，三位演员到剧场一看，海报不是一般的纸面形式，而是一个不断转动的大灯笼，三个演员的名字都写在灯笼上，三个名字转圈出现，谁都可以说自己的名字排在前面，于是三位演员皆大欢喜地参加了演出。

创新源于思考。不懂得思考的人，是难以挖掘出智慧的宝藏的，也更不会有创新的思维和行动。

曾有人向皮尔·卡丹请教过成功的秘诀，他很坦率地说：“创新！先有设想，而后付诸实践，又不断进行自我怀疑。这就是我成功的秘诀。”

方法不是现成的，也不是商店里的商品等待着你付钱来取得的，它需要你发挥想象，去积极思考、去反复琢磨、论证。也许灵光乍现就能使问题峰回路转、柳暗花明，但是你要知道那一点灵光也需要长期的知识积累和能力提高才能出现。

所以，只要你能遵循下面三个原则，并用脑、用心去做事，你也能成为创新天才（如图 4-12 所示）。

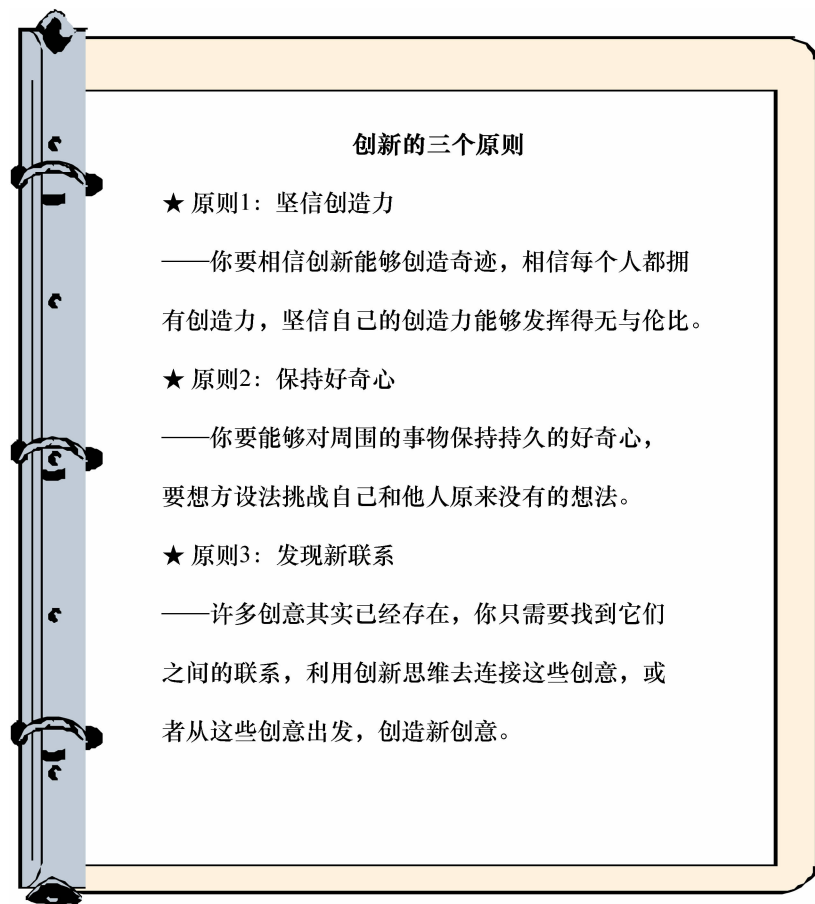


图 4-12 创新的三个原则

后 记

价值决定位置。一个人在企业中位置的高低，是通过在工作中表现出来的价值决定的。如果一个人的价值得到提升，那么，位置自然也会得到提升。

员工要想获得更高的位置，必须具有与之相匹配的价值。有价值才会有位置。员工的价值通过工作体现，而工作的本质在于实现自己的真正价值，在于为企业创造更多的价值。

员工的价值是通过其个人表现、素质和能力这3个方面综合体现出来的，只有综合水平高的员工才是有价值的员工。

“有价值，才会有位置”，是笔者在培训中倡导的主要理念。为了能够将这种理念汇聚成书，传递给更多的人，我身边的同事为此也付出了巨大的努力，例如王光伟、金成哲为整理、编撰本书中的部分示例故事，付出了很多汗水，在图书初稿完成后，徐全忠、成毅又对个别章节的内容提出了很多宝贵的意见，在此，一并表示衷心的感谢。

反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396；(010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei. com. cn

通信地址：北京市万寿路 173 信箱

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036